

Monika Manninen

VAPAAEHTOISTOIMINNAN KESKUS LIISAN
VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI

Hoitotyön koulutusohjelma
2013

VAPAAEHTOISTOIMINNAN KESKUS LIISAN VAPAAEHTOISTYÖN- TEKIJÖIDEN HYVINVOINTI

Manninen, Monika
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Toukokuu 2013
Ohjaaja: Myllymaa, Tapio
Sivumäärä: 40
Liitteitä: 4

Asiasanat: vapaaehtoistyö, hyvinvointi, työnohjaus

Opinnäytetyön aiheena oli vapaaehtoistoiminnan keskus Liisan vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvoinnin kartoittaminen. Tarve työlle tuli Liisasta vapaaehtoistoiminnanohjaajan pyynnöstä. Työn tarkoitus oli selvittää mitkä asiat vaikuttavat vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointiin, mikä on vapaaehtoisten hyvinvointi nyt sekä miten hyvinvointia voidaan parantaa. Työssä painottuu vapaaehtoisten henkilökohtaiset kokemukset. Tarkoituksena oli, että tutkimuksen jälkeen voidaan lisätä vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointia Liisassa.

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelun avulla. Työtä varten haastateltiin vapaaehtoistoiminnan keskus Liisan vapaaehtoistyöntekijöitä. Haastattelua varten oli valittu kymmenen vapaaehtoistyöntekijää. Haastateltavat haastateltiin yksittäin teemahaastattelumallia käyttäen. Tutkimusaineisto nauhoitettiin marraskuussa 2012 ja aineisto analysoitiin tammi- ja helmikuussa 2013. Analyysimenetelmänä käytettiin aineiston analyysiä, keinona aineistolähtöinen sisällön analyysi.

Tutkimuksen perusteella vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä. Vapaaehtoisen oma henkilökohtainen hyvinvointi heijastuu vapaaehtoisena toimimiseen ja motivaatioon. Työtehtävät vaikuttavat vapaaehtoisen hyvinvointiin, kun vapaaehtoinen saa valita itse tehtävänsä, on vapaaehtoisena toimiminen mieltäsiä ja vapaaehtoiset kokivat sen positiivisen vaikutuksen itseensä. Tärkeää vapaaehtoisena toimimisessa on omien rajojen tunnistaminen, se että osaa sanoa ei ja eikä yritä antaa itsestään liikaa. Vapaaehtoistoiminnan keskus Liisassa vapaaehtoiset kokivat, että vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvoinnista välitetään ja hyvinvointia pyritään pitämään yllä. Vapaaehtoistyöntekijöistä ollaan Liisassa aidosti kiinnostuneita, joka näkyy mm. siinä että Liisa tilaa mm. opinnäytetöitä koskien vapaaehtoisten hyvinvointia ja jaksamista. Tutkimustulosten perusteella nousi esiin myös kehitettävää. Kehitys ideoita olivat vapaaehtoisten työskentely pareina, koulutusten lisääminen ja yhteisöllisyyden lisääminen.

THE WELLBEING OF VOLUNTARY WORKERS AT VAPAAEHTOISTOIMINNAN KESKUS LIISA

Manninen, Monika

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Nursing

May 2013

Supervisor: Myllymaa, Tapio

Number of pages: 40

Appendices: 4

Keywords: voluntary, wellbeing, supervision

The subject of this thesis was to assess the wellbeing of voluntary workers at Vapaaehtoistoiminnan keskus Liisa, a voluntary work organization. The work was requested by the voluntary work co-ordinator at Liisa. The purpose of the work was to assess which factors affect the wellbeing of voluntary workers, what the voluntary workers' current state of wellbeing is, and what could be done to improve wellbeing. The thesis focuses on the personal experience of the volunteers. The purpose was that the findings of this assessment would facilitate improvements in voluntary workers' wellbeing at Liisa.

The assessment was carried out as a qualitative assessment, for which material was collected through a themed interview. Voluntary workers at Vapaaehtoistoiminnan keskus Liisa were interviewed for the work. Ten voluntary workers were selected for the interview. The material was recorded in November 2012 and analysed in January and February 2013. The analysis method used was material analysis, material-based content analysis.

The assessment suggests that a number of factors affect the wellbeing of voluntary workers. A worker's own personal wellbeing reflects in their actions as a volunteer and in their motivation. Tasks within the voluntary work affect the wellbeing of the worker; when a volunteer can choose their own tasks, volunteering is more pleasurable and volunteers noticed its positive effect on themselves. An important factor in volunteering is knowing one's own limits; being able to say "no" and not trying to give too much of oneself. Volunteers at Vapaaehtoistoiminnan keskus Liisa felt that the wellbeing of its volunteer workers is considered important at the centre, and efforts are made to maintain their wellbeing. At Liisa volunteers are genuinely considered important; this is also evident in the fact that the centre has ordered these assessments to be carried out on wellbeing and managing at work. Ideas for development included working in pairs, increasing training and increasing a feeling of community.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	VAPAAEHTOISTOIMINNAN KESKUS LIISA	6
3	VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI	7
3.1	Vapaaehtoistyö.....	8
3.2	Riskien arviointi vapaaehtoistyössä.....	8
3.3	Vertaistuki.....	9
3.4	Koulutukset ja jatkokoulutukset	9
3.5	Virkistys ja palkitseminen.....	9
3.6	Työtehtävän merkitys.....	10
3.7	Palautteen anto	11
3.8	Motivointi	12
3.8.1	Anne Birgitta Pessi vapaaehtoistoiminnan timanttimalli, 2005	12
3.8.2	Sigmund Freud motivaatioteoria	13
3.8.3	Maslowin tarvehierarkia	13
3.9	Mentorointi	14
3.10	Uusi vapaaehtoistyöntekijä järjestössä	15
3.11	Pitkään vapaaehtoisena toimiminen.....	15
3.12	Työnohjaus.....	16
3.13	Työnohjaus vapaaehtoistyössä.....	17
4	RYHMÄNOHJAUS VAPAAEHTOISTYÖSSÄ	18
4.1	Toiminnallinen ryhmänohjaus	18
4.1.1	Metafora- eli kielikuvamenetelmä.....	19
4.1.2	Eläytymisharjoitukset	19
4.1.3	Näköhavaintoharjoitus.....	20
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	20
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA TUTKIMUSMENETELMÄT.....	21
6.1	Teemahaastattelu.....	21
6.2	Aineiston analyysi.....	22
7	TUTKIMUSTULOKSET	23
7.1	Vapaaehtoisten henkilökohtainen hyvinvointi.....	23
7.1.1	Henkilökohtaisen elämän merkitys	23
7.1.2	Ajan käyttö	24
7.2	Vapaaehtoisena toimiminen.....	25
7.2.1	Vapaaehtoistehtävän valitseminen ja tehtävän merkitys	25
7.2.2	Palautteen ja asiakkaan merkitys.....	26
7.2.3	Työilmapiiri	27

7.3	Muita vapaaehtoisten hyvinvointi vaikuttavia tekijöitä Liisassa	28
7.3.1	Vapaaehtoisen huomiointi	28
7.3.2	Koulutusmahdollisuudet	29
7.3.3	Uudet tulokkaat ja pitkään vapaaehtoisena toimineet	30
7.4	Vapaaehtoisten ehdotuksia hyvinvoinnin parantamiseksi	31
8	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA ETIIKKA.....	32
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	33
10	POHDINTA.....	36
	LÄHTEET.....	38
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Vapaaehtoisten hyvinvointi koostuu monista tekijöistä ja siihen vaikuttavat niin vapaaehtoisen henkilökohtainen elämä kuin vapaaehtoistyön tuomat seikat. Vapaaehtoisen hyvinvointi vaikuttaa työskentelyyn ja työmotivaatioon, sekä siihen jatkaako henkilö vapaaehtoisena toimimista. Riittävällä koulutuksella alkuvaiheessa autetaan vapaaehtoinen löytämään itselleen sopiva tehtävä. Lisäkoulutuksilla voidaan syventää vapaaehtoisen osaamista ja parantaa vapaaehtoisena toimimista. Vapaaehtoisia voidaan palkita järjestämällä erilaisia retkiä ja tapahtumia, sekä muistamalla muilla tavoin. Järjestöt itse voivat päättää palkitsevatko yksilöitä vai muistetaanko kaikkia yksilöitä saman verran. Kaikkien vapaaehtoisten tekemä työ on yhtä arvokasta, työllä ei kilpailla, ja siksi yksilön palkitsemista ei välttämättä käytetä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa vapaaehtoistoimintakeskus Liisan vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista. Työssä tarkastellaan hyvinvointia vapaaehtoisten henkilökohtaisten kokemusten mukaan. Toive työn toteutuksesta tuli vapaaehtoiskeskus Liisalta. Heillä on jo pitkään ollut tarvetta selvittää miten he voisivat parantaa ja kehittää vapaaehtoistyöntekijöidensä hyvinvointia, sekä kartoittaa mikä on nykytilanne Liisassa toimivien vapaaehtoisten mielestä.

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla kymmentä Liisan vapaaehtoistyöntekijää. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Tarkoituksena oli, että opinnäytetyön tulosten perusteella vapaaehtoistoiminnan keskus Liisassa voitaisiin kehittää vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointia.

2 VAPAAEHTOISTOIMINNAN KESKUS LIISA

Vapaaehtoistoiminnan keskus Liisa sijaitsee Satakunnan yhteisökeskuksessa Porissa. Liisan toimintaa toteutetaan yhteistyössä SPR:n Porin osaston ystävälityksen kanssa. Yhteistyöhön kuuluu vapaaehtoisten koulutus, tukeminen ja virkistäminen. Liisan toimintaan kuuluu mm. avunvälitys, soittorinkipalvelu, ryhmätoiminta sekä yhteistyö

eri tahojen kanssa. Ystävävälityksestä vastaa SPR. Liisa tekee yhteistyötä perusturvan yhteistoiminta-alueiden kanssa, sekä Satakunnan yhteisöt ry:n kanssa (Yhteisökeskuksen www-sivut 2012.)

Liisa tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia niin vapaaehtoisille, kuin vapaaehtoisten palveluita tarvitseville. Asiakas voi saada tukihenkilön/ystävän (SPR) ja Liisan avunvälityksen kautta saattajan esim. lääkäriin, tai soittoringistä soitetaan yksin asuvalle aamusoitto. Erilaiset vapaaehtoisten vetämät kerhot mahdollistavat asiakkaita lisäämään sosiaalisia kontakteja yhdessä tekemisen merkeissä. Liisa tarjoaa vapaaehtoisille mahdollisuuden käyttää omia vahvuuksiaan ja taitojaan hyväksi vapaaehtoisuudessa. Vapaaehtoiset voivat järjestää esim. jonkin ryhmän, jota olisivat kiinnostuneita ohjaamaan. Tavoitteena on Liisassa kehittää vapaaehtoistoimintaa ja sitä kautta lisätä kansalaisten osallisuutta ja hyvinvointia monin eri tavoin (Porin kaupungin www-sivut 2012.)

3 VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI

Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät kuten mm. työyhteisön henkilöt ja heidän persoonansa, työn kuormittavuus ja ilmapiiri. Vapaaehtoistyössä usein toimitaan yksin kentällä ja työ voi toisinaan olla hyvinkin kuormittavaa. Kun vapaaehtoistyöntekijä saa työyhteisössään tukea ja tuntee, että tulee kuulluksi, keventää se työntekijän taakkaa. Avoin keskustelukulttuuri muiden vapaaehtoistyöntekijöiden ja johtajien kanssa on tärkeää. Yhteisössä tulisi saada rehellistä ja rakentavaa palautetta säännöllisesti ja työntekijän tulisi myös kokea että hän voi antaa palautetta ilman, että hän tuntisi olonsa uhatuksi. Kun asiat käydään yhdessä avoimesti läpi, niin ei synny suljettuja kuppikuntia, joissa asioita puidaan. Vapaaehtoistyöntekijän tulisi voida olla oma itsensä ja luottaa työtovereiden ja johtajien tukeen. (Mäkisalo 2003, 13–14.)

Hyvinvointia lisää se että vapaaehtoisten toiminnan perustana on yhdessä sovitut ja keskustellut työtä ohjaavat arvot ja periaatteet. Näistä voidaan keskustella yhdessä

mm. viikko- tai kuukausipalaverissa toimintayksiköstä riippuen. Yhdessä keskustelun voidaan myös sopia toiminnalle yhteisiä tavoitteita ja pelisääntöjä, jotka helpottavat vapaaehtoistyöntekijää tekemään työtänsä. Kun kaikki sitoutuvat yhteisiin tavoitteisiin ja sopimukseen työtä on helpompi tehdä. (Mäkisalo, 2003, 14.) Kaikilla työntekijöillä tulee olla tiedossa, keneen voi ottaa yhteyttä ja käydä vaikeita ja kuormittavia asioita läpi jos ja kun niitä vapaaehtoistyössä vastaan tulee. Tieto siitä, että ei tarvitse jäädä asioiden kanssa yksin, helpottaa vapaaehtoisena toimimista (Suomen evankelisluterisen kirkon www-sivut 2012.)

3.1 Vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistyö on työtä, jota henkilö tekee ilman palkkaa tarkoituksenaan auttaa tai tukea mm. yksilöä, ryhmää tai vaikkapa aluetta. Vapaaehtoistyötä voi toteuttaa sosiaali- ja terveysalan piirissä, sekä esim. nuorisotyössä, liikuntajärjestössä, vammais-työssä ja sivistystyössä. Vapaaehtoistyyöhön liittyy se, että henkilöt osallistuvat toimintaan omasta tahdostaan ja työskentelevät omien tietojen, taitojen ja kiinnostusten kohteiden mukaan. Vapaaehtoistyö on hyvin moninaista ja tehtävät voivat olla yksinkertaisia, tai hyvinkin yksityiskohtaisia, joihin vaaditaan asiaan kuuluvaa asiantuntemusta (Vapaan sivistystyön yhteisöjärjestön www-sivut 2013.)

3.2 Riskien arviointi vapaaehtoistyössä

Työyhteisön ja työympäristön riskit on hyvä kartoittaa. Riskit voivat liittyä niin työn henkiseen kuormittavuuteen kuin myös fysikaalisiin vaaratekijöihin. Riskejä voivat olla mm. kuormittavat asiakkaat ja vapaaehtoisten käyttämien tilojen puutteelliset olosuhteet. Riskien tunnistamisen apuna voidaan käyttää erilaisia vaarojen tunnistamis-lomakkeita. Lomakkeiden avulla on helppo järjestelmällisesti käydä läpi riskit osa-alueittain. Kun riskit ovat tiedossa, voidaan tehdä ennaltaehkäisevää työtä ja edesauttaa vapaaehtoisen hyvinvointia ja jaksamista (Ala-Risku 1997, 11, 34, 36, 40–41.)

3.3 Vertaistuki

Vertaistuki ei ole työnohjausta vaan tuki tulee toiselta vapaaehtoiselta. Vertaistukea voi antaa henkilö, joka tekee samaa työtä, tai jolla on kokemusta vastaavasta työstä. Vertaistukea voidaan antaa kahden kesken tai ryhmässä. Vertaistukea varten ei varsinaisesti tarvitse järjestää erikseen aikaa, vaan sitä voi toteuttaa mm. vapaaehtoisten keskustellessa keskenään vaikka kahvitauolla ja näin ollen vertaistukea saadaan ns. ”itsestään” ilman ohjausta. Toisinaan on tilanteita, esim. kuormittavia asiakastilanteita, joihin moni altistuu samaan aikaan, tuolloin voidaan sopia mm. viikoittaisia palaveriä, joissa käydään läpi asioita ja tuetaan toisia vapaaehtoistyöntekijöitä. (Mäkisalo, 2003, 117–119.)

3.4 Koulutukset ja jatkokoulutukset

Vapaaehtoiset kohtaavat työssään paljon erilaisia tilanteita ja ihmisiä, siksi koulutukset eri aiheista ovat tärkeitä, jotta vapaaehtoiset saavat vastauksia kysymyksiinsä. Koulutukset antavat vapaaehtoisille lisää tietoa ja tukevat vapaaehtoisena toimimista (Suomen evankelisluterisen kirkon [www-sivut 2012](#).) Koulutusten teemat olisi hyvä valita vapaaehtoisten mielenkiinnon ja tarpeiden mukaan, jotta ne palvelisivat parhaiten koulutettavia. Kun vapaaehtoiset saavat heitä kiinnostavia koulutuksia tukevat ne vapaaehtoisen motivaatiota tehdä työtä ja kehittää heidän työskentelytapojansa (Sivistys [www-sivut 2012](#).) Usein koulutuksia järjestetään vapaaehtoisiksi haluaville uusille tulokkaille ja pitkään työskennelleet jäävät vähemmälle huomiolle. Jatkokoulutukset ovatkin hyvä keino muistaa jo pitkään työtä tehneitä ja tarjota mahdollisuutta oppia uutta ja kehittää itseään vapaaehtoisena (Suomen evankelisluterisen kirkon [www-sivut 2012](#).)

3.5 Virkistys ja palkitseminen

Vapaaehtoiset tekevät työtänsä ilman palkkaa omalla ajallaan, siksi pienet asiat, kuten henkilökohtainen kiittäminen on tärkeää, sillä se kertoo vapaaehtoiselle että hänen työtään arvostetaan. Esimies voi kiittää kaikkia yhteisesti, mutta henkilökohtaisella kiitoksella on suuri merkitys. On myös hyvä huomioida miten vapaaehtoista

kiittää hyvästä työstään, sillä esim. kaikki eivät pidä siitä, että heitä keuhataan tai kiitetään julkisesti, vaan kahdenkeskinen keskustelu tuntuu luontevammalta (Halonen, Karreinen & Tennilä, 2010, 79.)

Kiitoksen voi osoittaa myös pienillä teoilla, kuten järjestämällä kahvihetken tai ruokailun vapaaehtoisille. Lisäksi pienet lahjat, kuten kirja tai pinssi ovat hyviä vaihtoehtoja palkita vapaaehtoinen. Vapaaehtoista voi kiittää myös kirjallisesti tai hänelle voidaan tarjota mahdollisuutta päästä jäsen lehden juttuun tai vaikka järjestön nettisivuille haastattelun ja kuvan kera. Palkitsemisessa voidaan käyttää paljon erilaisia keinoja, jotka eivät maksa järjestölle mitään, mutta kuitenkin ovat hyvin arvokkaita asioita vapaaehtoisille (Halonen, Karreinen & Tennilä, 2010, 80.)

Virkistystilaisuudet ovat tapahtumia, joita vapaaehtoisten esimiehet järjestävät kerran pari vuodessa. Tilaisuudet voivat olla esim. retki johonkin kohteeseen tai vaikka saunailta ruokineen, myös mm. pikkujoulut voidaan laskea virkistystilaisuudeksi. Virkistyspäivä voidaan järjestää myös esim. onnistuneen projektin tai työurakan päätyttyä. Virkistystilaisuuksissa vapaaehtoisten on mahdollisuus tutustua toisiinsa paremmin ja tapahtuma voi lujittaa joukon yhteenkuuluvuutta (Suomen evankelisluterisen kirkon www-sivut 2012.) Virkistyspäivä/tapahtuma tuo pientä piristystä vapaaehtoisten arkeen ja osoittaa, että heidän jaksamisestaan välitetään.

3.6 Työtehtävän merkitys

Työtehtävillä on tärkeä osa, kun tarkastellaan vapaaehtoistyöntekijän hyvinvointia. Kun vapaaehtoinen saa tehdä sellaista työtä, josta on kiinnostunut, jaksaa hän paremmin työskennellä ja olla mukana toiminnassa. Järjestö voi tarjota vapaaehtoisilleen mahdollisuuden itse ideoida toimintaa ja suunnitella esim. uusia ryhmiä, joita olisivat halukkaita vetämään. Jos ideat ovat toteutuskelvollisia ja sopivat järjestön toimintaan, tuetaan vapaaehtoisia järjestämään toimintaa. Kun vapaaehtoiset voivat itse vaikuttaa työhönsä, jaksavat he paremmin ja tuovat helpommin mielipiteensä esiin ja näin ollen ovat mukana kehittämässä yksikkönsä toimintaa (Halonen, Karreinen & Tennilä, 2010, 42–46.)

Tehtäviä jaettaessa vapaaehtoisille, tulisi ensin pyrkiä jakamaan ne niin, että työntekijät saisivat valita itse itselleen mieluisan tehtävän. Kun vapaaehtoisten ohjaaja tuntee vapaaehtoistyöntekijänsä, voi hän tukea vapaaehtoisiaan löytämään itselle sopivimman työtehtävän. Sopivan tehtävän parissa työskentely on mieluisaa ja pitkällä tähtäimellä kannattavaa, sillä tällä tavoin voidaan pidentää vapaaehtoisen työuraa vapaaehtoistyöntekijänä (Halonen, Karreinen & Tennilä, 2010, 42–46.)

3.7 Palautteen anto

Palautteen anto työstä tukee vapaaehtoisen kehitystä vapaaehtoisena. Kun palautetta annetaan rakentavassa ja kannustavassa mielessä palvelee se kaikkia osapuolia. Palautetta olisi hyvä antaa mahdollisimman usein ja varsinkin silloin, jos vapaaehtoinen on nähnyt erityisen paljon vaivaa jonkin asian eteen. Palautetta antaessa olisi hyvä mainita erikseen yksityiskohtia vapaaehtoisen toiminnasta, esim. ”Tehtävä oli haastava ja vaati sinulta paljon aikaa, mutta sitouduit tehtävään hienosti!”. Tärkeää palautteen antamisessa on se, että vapaaehtoiselle osoitetaan kuinka arvokasta hänen tekemänsä työ on ollut (Halonen, Karreinen & Tennilä, 2010, 82–83.)

Palautetta voidaan antaa monella eri tavalla, sen ei tarvitse tapahtua kahden kesken toimistossa vaan palautetilanne voidaan pitää vaikka pihalla kahvia nauttien. Palaute voidaan antaa yhdelle henkilölle henkilökohtaisesti tai voidaan pitää ryhmälle palauttekeskustelu. Palautekeskustelun tulee olla avointa ja ennen kaikkea rakentavaa. Ryhmäpalautteessa esim. kaikki voivat vuorollaan antaa toisilleen palautetta, niin että jokainen osallistuja saa niin ohjaajalta kuin muilta vapaaehtoisilta palautteen. Tällaiset tilanteet parhaimmillaan kasvattavat ryhmähenkeä ja lähentävät ryhmää (Halonen, Karreinen & Tennilä, 2010, 82–83.)

Aina kuitenkin asiat eivät suju halutulla tavalla ja joudutaan antamaan rakentavaa/korjaavaa palautetta. Kun annetaan korjaavaa palautetta, tulisi se antaa mahdollisimman pian toiminnan jälkeen asianomaiselle henkilölle. Ryhmässä korjaavan palautteen saaminen voi tuntua vapaaehtoisesta nöyryyttävältä, joten palaute tulisi aina antaa henkilökohtaisesti kahden kesken. Korjaava palaute tulisi antaa mahdollisimman tarkasti, mutta kuitenkin niin että tarkoituksena ei ole loukata palautteen saajaa

vaan ohjeistaa jatkoa varten. Palautteenantotilanteessa täytyy antaa palautteen saajalle myös hyvää palautetta rakentavan palautteen rinnalle ja jatkoa varten ohjeita ja toivomuksia vastaavien tilanteiden varalle. Tarkoitus ei ole lannistaa ketään, vaan auttaa huomaamaan miten omaa toimintaansa voisi kehittää (Halonen, Karreinen & Tennilä, 2010, 83.)

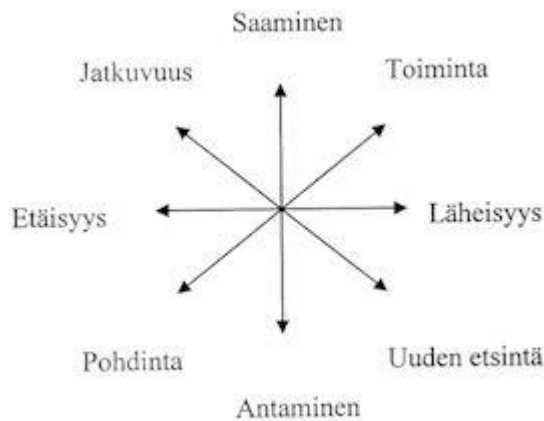
3.8 Motivointi

Ihmisillä on eri motiiveja alkaa vapaaehtoistyöntekijäksi. Eroja on nähtävissä niin ikäryhmien kuin sukupuoltenkin välillä. Ihmisten elämän tilanne ja taustat vaikuttavat siihen, mikä heitä motivoi tekemään vapaaehtoistyötä. Kun uusi jäsen tulee järjestöön, olisikin häneltä hyvä kysyä jo alussa, mikä häntä henkilökohtaisesti motivoi työhön. Näin voidaan löytää hänelle heti innostava ja hyödyllinen tehtävä, sopivan tehtävän parissa työskentelevät ovat sitoutuneempia ja tyytyväisempiä työntekijöitä (Halonen, Karreinen & Tennilä, 2010, 40.)

Ihmisen motivaatiota on tutkittu jo pitkään, seuraavassa lyhyt kuvaus muutamasta merkittävästä tutkimuksesta.

3.8.1 Anne Birgitta Pessi vapaaehtoistoiminnan timanttimalli, 2005

Akatemia tutkija Anne Birgitta Pessi entinen Yueng, muodosti vapaaehtoistoiminnan timanttimallin haastatteleamalla 18 evankelis-luterilaisen kirkon tai sen yhdistyksen piirissä toimivaa vapaaehtoistyöntekijää (Hurtig 2012). Pessin timanttimallassa motiivit on ryhmitelty ulottuvuuksiksi, jotka limittyvät ja muodostavat yhdessä kokonaisuuksia (Halonen, Karreinen & Tennilä, 2010, 35–40.)



Kuva 1: Vapaaehtoistoiminnan timanttimalli (Ikäinstituution [www-sivut 2012.](#))

3.8.2 Sigmund Freud motivaatioteoria

Freudin mukaan ihmisen toimintaa ja käytöstä ohjaavat tiedostamattomat psykologiset voimat, näin ollen Freudin mukaan ihminen ei voi täysin ymmärtää motiivejaan. Jos ihminen kertoo motiivikseen jonkin asian, voi se motivaatioteorian näkökannalta kertoa jostain aivan muusta motiivista. Vapaaehtoinen voi esim. sanoa motiivikseen halun auttaa toisia ihmisiä, kun taas Freudin mukaan syvemmällä tasolla henkilön motivaatio voikin olla halu näyttää että on ”hyvä” ihminen (Metropolia ammattikorkeakoulun [www-sivut 2012.](#))

3.8.3 Maslowin tarvehierarkia

Maslowin tarvehierarkian mukaan ihmisellä on viisi ns. perustarvetta, tarpeet ovat: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, sosiaaliset tarpeet, arvostuksen tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarve (kuva 2). Maslowin kuvaa tarpeita pyramidin mallisessa kuvassa, jossa ihmisen tärkeimmät tarpeet ovat alimpana. Ihminen pyrkii ensin tyydyttämään tärkeimmän tarpeensa. Kun se on tyydytetty, siirtyy hän ns. tavoittelemaan seuraavan tason tarpeen saavuttamista. Tarpeet ohjaavat henkilön motivaatioita ja tarpeet tunnistamalla voidaan löytää mikä henkilöä motivoi tässä elämäntilanteessa parhaiten (Tietoisuuden valo [www-sivut 2012.](#))



Kuva 2: Maslowin tarvehierarkia (1943) (Vakkhoitajat www-sivut 2012.)

3.9 Mentorointi

Kirjassa: ”Mentorointi. Johdon ja asiantuntijoiden kehitysmenetelmä”, 2000, kuvataan mentorointia seuraavalla tavalla: ”Mentoroinnilla ymmärretään sellaista ohjausta ja tukea, jota osaava, kokenut ja arvostettu senioriasemassa toimiva henkilö antaa kehityshaluiselle ja – kykyiselle kollegalle. Kysymyksessä on tavoitteellinen vuorovaikutussuhde, jota leimaa molemminpuolinen avoimuus, luottamus ja sitoutuneisuus.” (Mäkisalo, 2003, 128).

Mentorointi on menetelmä, jossa kokenut jo pitkään asian kanssa työskennellyt henkilö antaa uudelle tulokkaalle ohjeistusta työtehtävistä. Mentori jakaa käytännön kokemuksella saamaansa tietoa ja osaamista. Tarkoitus on, että mentorin avulla uusi vapaaehtoistyöntekijä syventää osaamistaan ja kehittää pätevyyttään, sekä saa itseluottamusta toimintaansa (Mäkisalo, 2003, 129–130).

Mentoroinnissa vastuu oppimisesta on uudella vapaaehtoisella itsellään, sillä mitään ei voi oppia, jos itse ei sitä halua sisäistää. Mentorin tehtävä on luoda sellainen ilmapiiiri ohjattavansa kanssa, että kommunikaatio on helppoa ja ohjattavan tarpeet otetaan huomioon. Mentori käyttää toimintaansa omaa aikaansa ja näkee vaivaa lisätäk-

seen toisen kasvua, tietämystä ja taitoa, joten onnistuneen lopputuloksen saamiseksi ohjattavan tulisi olla aktiivinen ja kiinnostunut oppimaan (Mäkisalo, 2003, 129–130).

Mentori on yleensä ohjattavaansa vanhempi ja toiminut tehtävässään kauan, toisaalta mentori voi olla myös nuorempi kuin ohjattavansa jos vain omaa pitkän historian työssään. Kokemuksen ansiosta mentorilla on näkemystä erilaisten tilanteiden ja ongelmien ratkaisuun ja näin ollen hän pystyy hyvin tukemaan uutta vapaaehtoista. Toimiakseen mentorina, henkilön tulee pitkän kokemuksen lisäksi olla halukas jakamaan tietoa ja auttaa muita oppimaan. Lisäksi hänellä olisi hyvä olla hyvät vuorovaikutustaidot ja kyky kuunnella ja vastata uuden tulokkaan oppimistarpeisiin. Mentorin jakama tieto auttaa niin uutta työntekijää kuin muitakin työyhteisön jäseniä. Hyvän mentori arvostaa työtovereitaan ja hyvänä tukena työtovereilleen (Mäkisalo, 2003, 130).

3.10 Uusi vapaaehtoistyöntekijä järjestössä

Uuden vapaaehtoisen vastaanottaminen ja perehdyttäminen vaikuttavat siihen, millaisen kuvan vapaaehtoinen saa järjestöstä, sen henkilöistä ja ilmapiiristä. Jo alussa tulisi osoittaa tulokkaalle, että on kiinnostuttu juuri hänen henkilökohtaisesta panostuksestaan ja halutaan auttaa häntä aloittamaan toiminta järjestössä. Kun uutta vapaaehtoistyöntekijää kuunnellaan ja selvitetään hänen toiveitaan ja ajatuksiaan vapaaehtoisena työskentelemisestä, voidaan hänelle löytää sopiva ja innostava tehtävä. Työhön olisi päästävä mahdollisimman pian osallistumaan, sillä jos vapaaehtoiselle ei heti löydy mieleistä tehtävää, voi hän lopettaa toimintaan osallistumisen. Vapaaehtoiseen tulisikin pitää säännöllisesti yhteyttä ja osoittaa, että vaikka hänellä ei tällä hetkellä olisikaan vielä tehtävää, niin häntä ei ole unohdettu. Pää asia on, että vapaaehtoinen tietää sen, että hänen työpanostaan arvostetaan ja hän kuuluu työyhteisöön (Suomen evankelisluterisen kirkon [www-sivut](http://www.sivut.fi)).

3.11 Pitkään vapaaehtoisena toimiminen

Järjestössä helposti voidaan keskittyä uusien jäsenten koulutukseen ja perehdyttämiseen, sekä huolehditaan heidän viihtymisestä ja sopeutumisesta. Näin ollen jo pitkään

työtä tehneet voivat jäädä vähemmälle huomiolle ja heidän jaksamistaan ja hyvinvointia ei huomioida tarpeeksi. Pitkään mukana olleet jäävät helposti saman työtehtävän ääreen ja tyytyvät hiljaa osaansa. Heitä tulisi kuitenkin kannustaa kehittämään itseään ja osallistumaan uudenaikaiseen toimintaan siinä missä uusiakin tulokkaita (Halonen, Karreinen, Tennilä, 2010, 51–56).

Järjestön ohjaaja voi myös järjestää pitkään vapaaehtoisena toimineille erilaisia jatkokoulutuksia ja tilaisuuksia, jossa he pääsevät oppimaan uutta ja ken ties löytämään uutta motivaatiota ja innostusta työhönsä. Järjestö voi myös tarjota pitkään vapaaehtoisena toimineelle mahdollisuuden osallistua mm. toiminnan suunniteluun ja osoittaa näin, että hänen kokemuksellaan on merkitystä ja apua järjestön toiminnassa. Vapaaehtoiselle voidaan myös tarjota lisää vastuuta, esim. hän voi saada tehtäväkseen ohjata uudet tulokkaat tehtävänsä pariin. Pitkään toimineita tulisi myös muistaa kiittää, kannustaa ja kehua, he ovat tärkeitä arvokkaita ja sitoutuneita työntekijöitä (Halonen, Karreinen, Tennilä, 2010, 51–56).

3.12 Työnohjaus

Työnohjaus on työn ja työyhteisöjen kehittämisen menetelmä. Työnohjauksella ei ole yhtä yleisesti hyväksyttyä teoriaa pohjanaan, mutta yhtä yhtenäistä teoriaa on yritetty kehitellä. Työnohjausta voidaan toteuttaa yksilö-, ryhmän- tai yhteisön ohjauksena. Ohjauksen toteuttaa yleensä asiantuntija. Ohjauksessa työvälineenä ovat ohjattavan ammatillinen tausta, kokemuksellinen tausta ja koetut haasteet. Työnohjaus voidaan määritellä myös työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemiseksi ja jäsentämiseksi. (Keskinen ym. 2008; Porkka, 2009.)

Työnohjauksella pyritään luomaan oppimisprosessi, joka lähtee ohjattavan kokemuksesta. Ohjauksen tulisi tukea työntekijän työssään tarvitsemien henkilökohtaisten voimavarojen kehittymistä. Työnohjauksessa tarkastellaan työtä, tunteita, odotuksia ja rooleja sekä työhön vaikuttavia rakenteita. (Porkka, 2009.)

Työnohjauksen tyyli voi olla monenlaista, ohjaaja voi valita mielestään parhaan menetelmän ohjattavalle ryhmälle. Ohjaus voi mm. olla opetuksellista, ratkaisukeskeistä, tutkivaa, prosessikeskeistä tai jopa kaikkien näiden yhdistelmää. Oli ohjaustyyli/menetelmä mikä tahansa, olisi kuitenkin toiminnan oltava tavoitteellista. Asioiden olisi hyvä tulla työntekijöiltä itseltään, heidän mielteistään, työtilanteistaan tai vaikkapa työntekijöiden keskinäisistä suhteista. Työnohjaus on onnistunutta, kun se vaikuttaa työntekijän kasvuun, jaksamiseen ja organisaation kehittymiseen. (Porkka, 2009.)

3.13 Työnohjaus vapaaehtoistyössä

Työnohjaus on tärkeä vaikuttava osa vapaaehtoistyössä jaksamisen sekä työn kehittämisen kannalta. Ohjaus mahdollistaa vapaaehtoisen kehityksen vapaaehtoistyöntekijänä osana toimivaa työyhteisöä. Työnohjauksen olisi hyvä olla jatkuvaa, säännöllistä ja ennalta sovittua. Vapaaehtoistyöntekijälle sopii useimmiten paremmin ryhmä- kuin yksilöohjaus, sillä vapaaehtoistyöntekijät usein työskentelevät yksin, joten ryhmässä vapaaehtoisen on parempi mahdollisuus kuulla toisten ajatuksia ja kokemuksia. (Porkka, 2009; Porkka & Salmenoja, 2005.)

Vapaaehtoisten työnohjauksessa käsitellään vapaaehtoisten kokemuksia työstä, tarkastellaan tunteita ja mielikuvia sekä käydään läpi kysymyksiä ohjaajan kanssa. Ohjauksessa pyritään oppimaan vapaaehtoisten kokemuksista sekä autetaan oivaltamaan uusia asioita. Yksi tavoitteista on opettaa vapaaehtoisia oppimaan ja huomaamaan, että heillä on mahdollisuus ja kyky kehittää vapaaehtoistyötä omalta osaltaan. Ohjaajan tulee luoda luottamuksellinen, tasa-arvoinen, avoin ja rehellinen ilmapiiri ohjausryhmässä. Näin ollen osallistujat uskaltavat antaa palautetta ja vapautuneemmin osallistuvat keskusteluun. (Porkka, 2009.)

Ohjattavan vapaaehtoisen toimintaan vaikuttavat omat asenteet ja arvot. Näitä tarkastellaankin ohjauksessa ja varsinkin niiden vaikutusta työskentelyyn vapaaehtoisena. Ohjaaja voi lähteä avaamaan uusia näkökulmia ja osoittaa miten työntekijän erilaiset lähtökohdat voivat vaikuttaa työskentelyyn. Näin vapaaehtoistyöntekijä pystyy arvioimaan onko hänen näkemykset samassa linjassa yhdistystä ohjaavien periaatteiden

kanssa. Vapaaehtoista autetaan näkemään itsensä osana suurempaa kokonaisuutta ja ymmärtämään mikä hänen roolinsa ja merkityksensä tässä kokonaisuudessa on. (Porkka, 2009.)

Parhaimmillaan työnohjaus auttaa vapaaehtoistyöntekijän jaksamista sekä edistää vapaaehtoisen kasvua ihmisenä ja vapaaehtoistyöntekijänä. Ohjaustilanne on myös paikka, jossa ohjattavat voivat jakaa omaa taakkaansa. Kun vapaaehtoinen oppii tunnistamaan voimavaransa, mahdollisuutensa ja omat rajansa vapaaehtoisena, voi hän paremmin asettaa itselleen tavoitteita ja kehittää toimintaansa. Tämä mahdollistaa myös vapaaehtoisen etsimään itselleen uusia toimintavaihtoehtoja ja – malleja. (Porkka, 2009.)

4 RYHMÄNOHJAUS VAPAAEHTOISTYÖSSÄ

Ryhmänohjaus eroaa työnohjauksesta mm. siinä, että sitä voi vetää joku työyhteisön jäsen, joten ryhmänohjausta varten ei tarvitse tilata ulkopuolista ohjaajaa. Ryhmänohjaus voi olla mm. tukea antavaa, kehittävää tai tapauskeskeistä. Kun ohjaus on tukea antavaa, pääpaino on mm. vapaaehtoisten työssä jaksamisessa ja vuorovaikutussuhteissa. Kehittävässä ryhmänohjauksessa keskitytään työn kehittämisen- ja tutkimusideoihin. Kun taas tapauskeskeisissä käydään läpi ohjattavien asiakassuhteita ja – tapauksia. Ryhmänohjauksessa ei keskitytä vapaaehtoisten henkilökohtaiseen elämään, vaan ryhmän jäsenten esille nostamiin työhön liittyvien asioiden käsittelyyn. (Mäkisalo, 2003.)

4.1 Toiminnallinen ryhmänohjaus

Toiminnallinen ryhmänohjaus on kehitetty perinteisen yksilö- ja ryhmätyönohjauksen rinnalle. Toiminnallisessa ohjauksessa käytetään erilaisia havainnollistavia harjoituksia, symbolityöskentelyä, liikettä sekä erilaisia ilmaisukeinoja. Kun harjoituksissa mm. eläydytään eri rooleihin (vapaaehtoistyöntekijä, asiakas, johtaja) voi ohjat-

tava saada kokemuksen roolihahmonsa tilanteesta ja tämä voi auttaa löytämään uusia näkökulmia käsiteltävään asiaan. (Mäkisalo, 2009.)

Toiminnallista ryhmänohjausta voidaan käyttää, kun halutaan antaa luovuudelle ja spontaanisuudelle tilaa. Jos kaikki osallistuvat uskaltavat heittäytyä mukaan, voivat ohjattavat löytää omasta toiminnastaan uusia näkökulmia. Toiminnalliset ohjaukset myös mahdollistavat ryhmän hiljaisten osapuolten, jotka pelkässä keskustelussa voivat jäädä taka-alalle, ilmaista itseään. Ohjausta voidaan myös käyttää uusien ideoiden kehittämisen apuna. (Mäkisalo, 2003.)

4.1.1 Metafora- eli kielikuvamenetelmä

Tässä menetelmässä ryhmän vetäjä kysyy vapaaehtoisia miettimään jonkin sanan koskien tiettyä aihetta, esim. kotikäyntiä. Tämän jälkeen vapaaehtoisten keksimät sanat käydään yhdessä läpi. Sitten ryhmän jäsenet pohtivat miten heidän keksimänsä kielikuva ohjaa heidän ajattelua ja käyttäytymistään. Pohdinnan jälkeen kaikki alkavat muodostamaan uutta kielikuvaa samasta aiheesta kuin alussa. Lopuksi keskustellaan yhdessä, miten oma ajattelu ja käyttäytyminen muuttuvat, jos kielikuva muuttuu. Harjoituksessa vapaaehtoiset saavat kuulla miten muut ajattelevat heille kaikille tutusta asiasta. Harjoitusta voidaan käyttää esim. keskustelun avauksena, sillä harjoituksen avulla saadaan monenlaisia henkilökohtaisia näkökulmia esille. (Mäkisalo, 2003.)

4.1.2 Eläytymisharjoitukset

Eläytymisharjoituksia voidaan kutsua myös draamaharjoituksiksi. Näissä harjoituksissa voidaan esittää erilaisia tilanteita, koskien vapaaehtoisten työtä. Aiheet voidaan kerätä vaikka lapuille, niin että jokainen saa kirjoittaa tilanteen tai asian lapulle ja sitten aihe käsitellään esittämällä. Eläytymisen jälkeen esittäjät kertovat tulkinnastaan ja muut ryhmänjäsenet voivat kertoa omista näkemyksistään. Esitettävälle kohdauksille voidaan ottaa mukaan erilaisia tunnetiloja, sama kohta voidaan useampaan kertaan käytettäessä eri tunnetiloja kuten jännitystarina tai komediaa. (Williams, 2000.)

4.1.3 Näköhavaintoharjoitus

Vapaaehtoiset tulevat hyvin erilaisista taustoista ja heillä kaikilla on oma näkemyksensä asioista. Helposti päivittäisessä toiminnassa unohtuu ihmisten erilaisuus. Näköhavaintoharjoitus auttaa ryhmää huomaamaan, miten eritavalla he näkevät ja ajattelevat asioista.

Harjoitus aloitetaan niin, että kaikki ryhmän jäsenet istuvat piiriin ja piirin keskelle laitetaan jokin esine tai asia. Vuorotellen jokainen piirissä oleva saa kertoa pelkän näköhavaintonsa perusteella miltä asia/esine näyttää. Eri puolilta katsottuna asiat hahmottuvat katsojalle eritavalla. (Mäkisalo, 2003.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää miten vapaaehtoistoiminnan keskus Liisan vapaaehtoistyöntekijät kokevat vapaaehtoisten hyvinvoinnin ja mitkä asiat hyvinvointiin vaikuttavat sekä miten vapaaehtoisten hyvinvointia voisi parantaa. Työssä painottuu vapaaehtoistyöntekijöiden henkilökohtainen hyvinvointi. Työllä pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimustehtäviin:

- Miten vapaaehtoiset kokevat nykyisen hyvinvointinsa vapaaehtoistyöntekijänä?
- Mitkä asiat vapaaehtoiset kokevat vaikuttavan hyvinvointiin?
- Miten vapaaehtoisten mukaan vapaaehtoistoiminnan keskus LIISA:ssa huolehditaan vapaaehtoisten hyvinvoinnista?
- Miten vapaaehtoiset itse parantaisivat vapaaehtoisten hyvinvointia vapaaehtoistoiminnan keskus LIISA:ssa?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Opinnäytetyö toteutettiin teemahaastattelun avulla. Ensimmäisessä vaiheessa kerättiin tietopohjaa haastattelua varten työnohjauksesta ja työhyvinvoinnista sekä vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Haastatteluihin haastateltavat henkilöt valitsi vapaaehtoistoiminnan ohjaaja. Haastateltavia vapaaehtoistyöntekijöitä oli 10. Haastateltavien henkilökohtaisia tietoja ei tuoda esiin työssä. Haastattelut nauhoitettiin ja tämän jälkeen kirjoitettiin sanatarkasti puhtaaksi aineiston purkamista varten. Aineiston purkamisessa käytettiin apuna aineiston sisällön analyysiä, jonka pohjalta tehtiin johtopäätöksiä haastattelujen yhteenvedoksi.

6.1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu tarkoittaa vapaamuotoista haastattelua tietystä aihepiiristä. Teemahaastattelun tarkoitus on, että haastateltavat saavat itse omin sanoin vastata avoimiin kysymyksiin, joihin ei ole valmiita vastauksia. Vastaukset tulevat haastateltavan omista kokemuksista ja näin ollen ovat yksilöllisiä. Haastattelutilanteessa haastateltavan vastukset ohjaavat keskustelua. Haastattelija hahmottelee haastattelun teemat valmiiksi ennen haastattelua (Kajaanin ammattikorkeakoulun [www-sivut](#) 2012.) Teemahaastattelu valittiin materiaalin keräämistavaksi, koska oletettiin, että vapaaehtoisten kokemukset vaihtelevat toisistaan riippuen mm. siitä kuinka kauan ovat vapaaehtoisina toimineet. Sekä sen takia, että toivottiin saavan teemahaastattelun avulla monipuolisempia vastauksia, kuin suoria kysymyksiä esittämällä.

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin vapaaehtoistoiminnan keskus Liisan vapaaehtoistyöntekijöitä haastatteleamalla teemahaastattelua apuna käyttäen. Haastattelut toteutettiin marraskuussa 2012 toimintakeskuksen tiloissa. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja näin varmistettiin, että aineistoa käsiteltäessä vastaukset eivät muuttuisi vaan pysyisivät samoina.

Haastattelujen ajankohdat sovittiin vapaaehtoistoiminnan ohjaajan kanssa puhelimitse ja sähköpostin välityksellä. Haastatteluun oli valittu vapaaehtoistoiminnan ohjaajan toimesta kymmenen Liisan vapaaehtoistyöntekijää. Haastateltavaksi oli valittu

mahdollisimman erilaisia vapaaehtoistyöntekijöitä niin tehtävien, kuin kokemuksen puolesta. Vaikka haastateltavia ei ole arvottu tai valittu sattumanvaraisesti, niin sen ei uskota vaikuttavan negatiivisesti tutkimuksen tuloksiin, sillä näin saatiin haastateltavaksi mahdollisimman erilaisia ihmisiä. Haastateltavat oli valittu niin, että kaikilla oli mahdollisimman erilainen tausta ja kokemus vapaaehtoistyöstä, joten näin saatiin monipuolisia vastauksia.

Haastattelut jaettiin kahdelle päivälle niin että molempina päivinä haastateltiin viisi vapaaehtoista. Yhtä haastattelua varten oli varattu aikaa yksi tunti, haastatteluihin meni 25–50 minuuttia haastateltavasta riippuen. Haastattelun aluksi kerrottiin haastateltavalle opinnäytetyön aiheen ja sen tarkoituksen. Lisäksi kerroin, että haastattelut nauhoitetaan, mutta aineistoa käytetään nimettömästi luottamuksella ja aineistoa käsittelee vain opinnäytetyön tekijä, joka myös hävittää aineiston asiallisesti analysoinnin jälkeen.

Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja kahdenkeskisiä sekä haastatteluille varattu tila oli rauhallinen. Haastattelun teemat oli muotoiltu opinnäytetyön tutkimusongelmien pohjalta. Haastateltavat eivät tienneet teemoja ennen haastattelua. Teemoja olivat vapaaehtoisten nykyinen hyvinvointi, vapaaehtoisen hyvinvointiin vaikuttavat asiat, Liisan vapaaehtoisten hyvinvointi sekä hyvinvoinnin parantaminen Liisassa. Haastattelu aloitettiin aina kysymyksillä, jotka käsittelivät vapaaehtoisen taustoja ja kokemusta vapaaehtoisena toimimisesta. Näiden kysymysten avulla haastattelija sai käsityksen haastateltavan taustasta, ja haastateltava sai aloittaa helpoista kysymyksistä ja kertoa itsestään. Näin myös vähennettiin jännitystä puolin ja toisin, sekä tutustuttiin haastateltavaan. Haastattelussa käytetty teemahaastattelun runko on liitteenä. (LIITE 1)

6.2 Aineiston analyysi

Haastattelun jälkeen nauhoitetut haastattelut kirjoitettiin puhtaaksi sanatarkasti eli litteroitiin ja haastatteluista tehtiin aineiston sisällön analyysi. Laadullinen tutkimus voi olla deduktiivista tai induktiivista. Deduktiivinen analyysimalli tarkoittaa, että aineistoa käsitellään teorialähtöisesti, kun taas induktiivinen analyysimalli on aineis-

tolähtöinen (Tampereen teknillisen yliopiston www-sivut 2012.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty aineistolähtöistä analyysiä, se tarkoittaa, että analyysi on tehty suoraan kerätystä aineistosta. Aikaisempi teoria kulki analyysin pohjana ja antoi suuntaa analyysivaiheessa aineiston käsittelyyn ja jaotteluun. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–99.)

Kun haastattelut oli kuunneltu ja kirjoitettu sanatarkasti auki, etsittiin aineistosta pelkistettyjä ilmauksia ja ne alleviivattiin. Seuraavassa vaiheessa alleviivatut pelkistetyt ilmaukset listattiin allekkain ja ilmaukset numeroitiin. Tämän jälkeen pelkistettyjä ilmauksia verrattiin ja niistä etsittiin samankaltaisuuksia, joiden perusteella ne jaettiin neljään eri alateemaan. Alateemoista katsottiin myös yhtäläisyydet ja niistä muodostettiin yläluokkia ja niistä tarkentavia otsikoita. Johtopäätökset perustuvat luokkien sisältöihin. Liitteenä esitetään yksi analysointi. (LIITE 2)

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Vapaaehtoisten henkilökohtainen hyvinvointi

7.1.1 Henkilökohtaisen elämän merkitys

Haastatellut vapaaehtoistyöntekijät nostivat kukin vastauksissaan esille oman henkilökohtaisen elämän merkityksen hyvinvoinnilleen. Elämän tilanne voi olla motivoituna aloittaa vapaaehtoisena toimiminen. Eläkkeelle jääminen nousi esille monilla, heistä tuntui että eläkkeelle jäädessään tarvitsivat lisää sisältöä elämäänsä ja näin ollen hakeutuivat vapaaehtoisiksi. Vapaaehtoistyön koettiin tuovan arkeen mukavaa vaihtelua.

”Se antaa sisältöä elämään ja saan hyvän mielen siitä, että voin tehdä jotain järkevää.”

”Vapaaehtoistyö tuo mielekästä tekemistä arkeen.”

Henkilökohtainen elämä vaikuttaa siihen miten motivoitunut vapaaehtoinen on tekemään vapaaehtoistyötä. Jos kotona asiat ovat huonosti ja painavat mieltä, niin vapaaehtoistyölle on vaikea tuolloin antaa aikaa. Perheen tuki ja kannustus vaikuttavat positiivisesti vapaaehtoisena toimimiseen ja oli tärkeä osa usean vastanneen hyvinvointia.

”Oma perhe ja sieltä tuleva tuki ovat tärkeitä.”

”Tärkeimmät hyvinvointiin vaikuttavat ovat perhe ja koti.”

7.1.2 Ajan käyttö

Vapaaehtoinen saa itse valita mitä töitä vapaaehtoisena tekee ja kuinka usein vapaaehtoisena toimii. Se kuinka monta tuntia viikosta vapaaehtoinen käyttää työskentelyyn on vapaaehtoisen oma päätös. Vapaaehtoinen saa siis itse suunnitella menonsa ja viikkonsa kun tietää vapaaehtoistehtäviensä aikataulun. Toiset kokivat, että oman ajankäytön suunnittelu on helppoa, mutta osa koki sen myös aikaa vieväksi ja suunnittelun vaativaksi. Tähän vaikutti se, oliko vapaaehtoinen esim. eläkeläinen vai työssäkäyvä henkilö. Kun tunnistaa omat rajansa, niin on helpompaa suunnitella toimintaansa, näin vapaaehtoisena toimiminen ei tunnu kuormittavalta.

”Se on itestä kiinni miten suunnittelee vapaa-aikansa.”

”Täytyy osata sanoa ei ja suunnitella.”

Haastateltavien mukaan on aina mahdollisuus sanoa ”ei” jos on itsellä jotakin muuta, eri asia on se, että kaikki eivät välttämättä sitä uskalla sanoa. Näin ollen tulee tilanteita, joissa vapaaehtoinen suostuu tekemään jotakin, vaikka todellisuudessa hän ei esim. jaksaisi. Syyksi sille, että ei haluttu omasta jaksamisesta huolimatta kieltäytyä, sanottiin mm. se että ei haluta tuottaa pettymystä järjestölle tai ns. vapaaehtoisen esimiehelle.

Osa vastaajista kertoi, että toisinaan heistä tuntui, että tekevä liian vähän tai osallistuvat liian harvoin ja näin ollen potivat huonoa omaatuntoa. Vapaaehtoiseksi ryhtymisen jälkeen on voinut elämän tilanne muuttua niin, että ei ole enää aikaa samalla tavalla kuin ennen osallistua toimintaan ja se aiheuttaa syyllisyyden tunteen.

Haastatteluissa esille nousi myös se, että osa haastateltavista kertoi vievänsä vapaaehtoistöitä myös kotiin. Nämä liittyivät usein ystävänä toimimiseen. Ystävänä toimessa tulee asiakkaan kanssa läheiseksi ja saattaa välillä raja siitä häilyä mikä kuuluu vapaaehtoistoimintaan ja mikä esim. asiakkaan omaisille. Toisinaan on asiakkaita, joilla ei ole perhettä tai omaisia ympärillä ja heitä halutaan herkemmin auttaa ja heidän murheita vapaaehtoiset saattoivat miettiä vielä kotonaankin. Osa vapaaehtoisen hyvinvointia onkin se, että tunnistaa omat rajansa eikä ota asioita liikaa itseensä.

”Töitä vie välillä kotiin. Kun yrittää auttaa keventää asiakkaan huolia, esimerkiksi auttaa hankinnoissa, ni se on välillä raskasta.”

7.2 Vapaaehtoisena toimiminen

7.2.1 Vapaaehtoistehtävän valitseminen ja tehtävän merkitys

Haastateltavat vapaaehtoiset toimivat hyvin erilaisissa tehtävissä. Osa toimi useassa eri tehtävässä ja toiset taas toimivat yhden tehtävän parissa. Vapaaehtoiset ovat itse valinneet mitä tekevät vapaaehtoisena. Tehtävän valintaan vaikuttavat vapaaehtoisen taustat ja sitä kautta kiinnostuksen kohteet. Vastaajat kertoivat, että halusivat päästä tekemään sellaista työtä, jossa saavat hyödyntää omia taitojaan ja esim. ammattiaan.

”Omat kiinnostuksen kohteet ja oma tausta ja koulutus vaikuttavat millaisiin tehtäviin hakeutuu. Jos pääsee näitä hyödyntämään jaksaa paremmin.”

Järjestöt tarjoavat vapaaehtoisiksi haluaville peruskursseja, jonka jälkeen vapaaehtoisille esitellään mahdollisia tehtäviä. Jos vapaaehtoinen pääsee heti mahdollisimman pian tekemään sellaista työtä josta hän on kiinnostunut, on työ tuolloin vapaaehtoiselle mielekkäämpää ja todennäköisesti hän sitoutuu työhönsä paremmin. Kun tehtä-

vä on sopiva ja mielekäs vapaaehtoiselle on vapaaehtoisella tuolloin korkeampi motivaatio ja into työskennellä, lisäksi haastateltavat kokivat että pystyivät antamaan itsestään enemmän kun työ oli mieluista.

”Kun tehtävät on oman kiinnostuksen ja taitojen mukaan edesauttaa se jaksamista.”

7.2.2 Palautteen ja asiakkaan merkitys

Palaute ohjaa toimintaa ja parhaimmillaan palkitsee ja motivoi vapaaehtoistyöntekijää. Haastatteluissa nousi esille, miltä eri tahoilta vapaaehtoiset saavat palautetta ja miten palautteet vaikuttavat hyvinvointiin. Vapaaehtoiset, jotka työskentelivät ystävänä tai muuten asiakkaiden kanssa kertoivat, että asiakkaalta tuleva suora palaute ja varsinkin positiivinen motivoi jaksamaan, mutta työtä ei kuitenkaan tehdä ”kehujen perässä”.

”Hyvä palaute asiakkaalta lämmittää.”

”Palaute ohjaa toimintaa ja on tärkeää.”

Palautetta saadaan myös vapaaehtoisten järjestöltä ja esimiehiltä, mutta haastatteluiden perusteella se on yleistä kannustusta ja kiitoksia, mutta henkilökohtaista palautetta on vaikea saada. Syy siihen on se, että suurin osa työskentelee kentällä yksin ja näin ollen tarkkaa henkilökohtaista palautetta on vaikea myös antaa. Myös muilta vapaaehtoisilta saatu palaute eli ns. vertaispalautetta on vaikea saada juuri yksin työskentelyn takia.

”... palaute ei ole se, jonka takia tehdään vapaaehtoistyötä, vaan se yhdessä olo ja tekeminen.”

”Se että kuulet muualta suuren joukon laidalta, että työtäsi arvostetaan ja kaivataan antaa voimia suunniteluun ja valmisteluun.”

Työssään vapaaehtoinen tapaa ja työskentelee hyvin erilaisten ihmisten kanssa. Haastateltavat kertoivat, kuinka tärkeää on, että asiakas ymmärtää mitä vapaaehtoisena työskenteleminen tarkoittaa ja että tarve vapaaehtoiselle tulee asiakkaalta itseltään. Haastateltavat kertoivat, että on asiakkaita, jotka eivät ymmärrä vapaaehtoisena toimimisen periaatteita, vaan yrittävät tarjota rahaa ja muita erilaisia lahjoja vapaaehtoisten palveluksista. Asiakas saattaa toisinaan jopa hävetä sitä, että tarvitsee vapaaehtoisen apua.

”On tärkeää että asiakas on innostunut ja kiinnostunut vapaaehtoisen kanssa toimimisesta.”

Asiakas vaikuttaa vapaaehtoisen hyvinvointiin, joidenkin asiakkaiden ongelmat voivat jäädä vapaaehtoista vaivaamaan tai toisinaan voi kohdata ihmisiä jotka suhtautuvat negatiivisesti vapaaehtoisen toimintaan. Aina asiakas ei ole itse hankkinut apua vapaaehtoisjärjestöltä vaan sen on tehnyt esimerkiksi asiakkaan omainen. Näissä tapauksissa vapaaehtoinen voi joutua kohtaamaan asiakkaan, joka ei ole kiinnostunut yhteistyöstä vapaaehtoisen kanssa. Tällaisen henkilön kanssa toimiminen on raskasta ja turhauttaa eikä työskenteleminen ole mielekästä. Vapaaehtoisella on kuitenkin haastateltavien mukaan vaihtaa asiakasta jos vapaaehtoisesta tuntuu, että yhteistyö kyseisen asiakkaan kanssa ei suju. Tarkoitus on että yhteistyö on mielekästä niin asiakkaalle kuin vapaaehtoistyöntekijällekin.

Haastateltavat kertoivat, että asiakkaat joiden kanssa he työskentelevät ovat usein sairaita, heillä saattaa olla useampikin sairaus, joka vaikuttaa niin heidän psyykkiseen vointiin kuin fyysiseen puoleen. Kun vapaaehtoisella on edes vähän tietoa asiakkaan mahdollisista sairauksista, helpottaa se asiakkaan ymmärtämistä ja joiltakin väärinkäsityksiltä voidaan välttyä.

7.2.3 Työilmapiiri

Haastateltavat kokivat että työilmapiiri vaikuttaa hyvinvointiin. Kun työilmapiiri on hyvä ja kannustava, on mielekkäämpää tulla yhteisiin tiloihin ja osallistua yhteiseen toimintaan. Työilmapiiri ilmenee kuinka avoimia ihmiset ovat toisilleen ja miten yk-

silö otetaan ryhmään mukaan. Pienet asiat, kuin tervehtiminen ja se että vapaaehtoisesta ollaan aidosti kiinnostuneita parantaa työilmapiiriä. Avoimessa yhteisössä vapaaehtoinen saa olla oma itsensä ja kokee kuuluvansa ryhmään.

”Työilmapiiri vaikuttaa paljon, tunnelman aistii heti. Jos olisi huono työilmapiiri, olisin jo lopettanut.”

Hyvään työilmapiiriin kuuluu toisten kannustus ja tuki sekä myös ohjaus. Vapaaehtoisen on tärkeää saada tukea ja kannustusta tekemisistään, sekä saada tuntea että sitä arvostetaan mitä hän tekee. Haastattelussa nousi esille kuinka tärkeää on, että kaikilla on tiedossa joku, jolta saa tukea työskentelylleen ja tarvittaessa apua. Työilmapiiriä parantaa se että ihmiset tuntevat toisensa. Se miten pääsee työporukkaan mukaan, lähtee vapaaehtoisesta itsestään.

7.3 Muita vapaaehtoisten hyvinvointi vaikuttavia tekijöitä Liisassa

7.3.1 Vapaaehtoisen huomiointi

Haastatteluissa nousi monia asioita pinnalle kun keskusteltiin vapaaehtoistoiminnan keskus Liisan tavoista huolehtia vapaaehtoisten hyvinvoinnista. Haastateltavien mukaan Liisassa järjestään vapaaehtoisille paljon erilaisia virkistystilaisuuksia. Tällaisia olivat erilaiset retket ja pienet matkat. Vapaaehtoiset ovat päässeet myös teatteriin ja erilaisiin tilaisuuksiin. Aineiston perusteella voi sanoa, että vapaaehtoiset kaipaavat kuitenkin lisää yhteistä tekemistä vapaaehtoisten kesken. Yhteiseksi tekemiseksi ehdotettiin mm. yhteisiä urheiluaktiviteettejä esim. uimahalliretkiä ja kävelylenkkejä. Virkistystilaisuuksien ja -päivien lisäksi Liisassa järjestetään myös kevät- ja joulujuhla vapaaehtoistyöntekijöille.

”Ulkoretket ja yhdessäolo ovat tärkeitä ja niitä voisi olla enemmän.”

Vapaaehtoisia ei varsinaisesti palkita millään materiaalilla Liisassa, vaan kaikki ovat samalla viivalla, sillä työllä ei kilpailla. Kaikkien työtä, oli se sitten käsityökerhossa

toimiminen tai ystävänä oleminen ovat yhtä arvokkaita. Siksi juhlat ja yhteiset tapahtumat toimivat vapaaehtoisten yhteisinä palkintoina.

Liisassa vapaaehtoiset saavat palautetta ja heidän toimintansa huomioidaan. Liisan vapaaehtoistyöntekijät saavat säännöllisesti sähköpostiinsa ohjelmakirjeen, jonka lopussa on aina kiitokset vapaaehtoistyöntekijöille, tämä oli monen haastateltavan mielestä pieni mutta tärkeä asia. Lisäksi vapaaehtoisille on osoitettu, että aina saa antaa palautetta tai pyytää apua, vapaaehtoisen ei koskaan tarvitse jäädä yksin asioita miettimään. Myös se oli huomattu, että kun antaa palautetta, niin asioille myös tehtiin jotain. Se lisää hyvinvointia kun vapaaehtoinen tietää, että hänen ajatuksillaan ja mielipiteillään on merkitystä.

Haastateltavien mukaan Liisassa ollaan aidosti kiinnostuttu vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvoinnista. Palavereissa mm. kysytään mitä vapaaehtoiset toivoisivat ja myös se osoittaa kiinnostusta vapaaehtoisia kohtaan, että opiskelijoilta tilataan erilaisia tutkimuksia koskien vapaaehtoisen hyvinvointia.

7.3.2 Koulutusmahdollisuudet

Koulutuksista puhuttaessa haastateltavat antoivat kahdenlaisia vastauksia, osan mielestä koulutuksia ei ole tarjolla ja toisten mielestä on tarjolla jos vain itse on kiinnostunut niihin menemään. Osa myös koki, että koulutuksille olisi tarvetta lisää tai ainakin monipuolisemmin. Esiin nousi erityisesti tarve luennoille koskien erilaisia sairauksia, esim. diabetes ja erilaiset mielenterveyden ongelmat. Varsinkin ns. asiantuntijaluennot kiinnostaisivat. Lisäksi oli kiinnostusta työskennellä mielenterveyskuntoutujien kanssa, mutta siihen ei haastateltavien mukaan ole tällä hetkellä tarjolla koulutusta.

Haastatteluissa selvisi, että koulutuksia voidaan järjestää kiinnostuksen mukaan, kunhan vapaaehtoiset tuovat itse ilmi millaisille koulutuksille on tarvetta ja kuinka paljon kyseiselle asialle olisi kiinnostusta. Eli koulutuksen saaminen on vapaaehtoisesta itsestä lähtevää, Liisassa on tarjontaa, mutta jokainen saa itse päättää osallistuuko ensimmäisen aloituskurssin jälkeen enää muille kursseille tai koulutuksiin.

”Koulutuksia on, kunhan tuodaan ilmi mitä halutaan ja tarvitaan.”

7.3.3 Uudet tulokkaat ja pitkään vapaaehtoisena toimineet

Kun Liisaan tulee uutena, annetaan tulokkaalle mahdollisuus tutustua erilaisiin vapaaehtoistehtäviin aloituskurssin jälkeen, jotta hän löytäisi itselleen sopivan tehtävän. Lisäksi kerrotaan, että vapaaehtoisen on mahdollisuus itse kehittää toimintaa ja esim. ohjata jotakin kerhoa oman kiinnostuksen pohjalta. Haastatteluissa nousi pinnalle se, kuinka tärkeää on saada uusi tulokas mahdollisimman pian mielekkään työn pariin, jotta vapaaehtoinen jatkaa aloituskoulutuksen jälkeen järjestössä toimimista. Vastaajat myös korostivat, että on jokaisesta myös itsestä kiinni, kuin aktiivisesti toimintaan osallistuu.

”Uuden tulokkaan ohjaamisella tehtävään on hirveästi merkitystä. Miten saada ihminen joka on intoa täynnä ns. oikealle vapaaehtoisen polulle, jossa pääsisi heti kiinni mielekkäisiin hommiin.”

Haastateltavien mukaan Liisassa ei merkitse se mitään kuinka kauan joku on tehnyt vapaaehtoistyötä, vaan kaikkien panos on yhtä tärkeää. Mentoroinnista puhuttaessa, nousi esille, että pitkään mukana olleita voisi käyttää enemmän uusien tulokkaiden ohjaamisessa. Varsinkin ystävänä toimivat sanoivat, että voisi olla hienoa jos voisi käydä aluksi jonkun sellaisen parina tapaamassa asiakkaita, joille ystävänä toimiminen on tuttua. Toiset vastaajat taas olivat sitä mieltä, että mentorointia ei ole lähes ollenkaan ja sitä saisi olla enemmän. Osa pitkään vapaaehtoisena toiminut myös ihmetteli, miksi heidän asiantuntijuuttaan ei ole käytetty hyväksi, ei edes kysytty haluaako opastaa uusia ja jakaa omaa kokemustaan.

”Mentorointia on jonkun verran, voisi hyödyntää enemmänkin.”

”Mentorointia ei ole. Voisi olla hyvä käydä alussa konkarin mukana.”

Haastateltavien mukaan kun Liisaan tulee uusi vapaaehtoistyöntekijä, otetaan hänet hyvin vastaan ja häntä opastetaan hyvin. Toisinaan voi kuitenkin olla vaikea päästä mukaan ryhmiin, sillä ryhmät toimivat tiiviisti yhdessä ja näin ollen uuden voi olla vaikea päästä osaksi porukkaa.

”Vaikeaa ottaa uusi jäsen mukaan ryhmän toimintaan. Vaatii voimavaroja ja halua auttaa uudet mukaan toimintaan.”

7.4 Vapaaehtoisten ehdotuksia hyvinvoinnin parantamiseksi

Haastatteluissa nousi esille lähes kaikilla vastaajilla se, että vapaaehtoiset haluaisivat tuntea toisensa paremmin ja toimia myös vapaa-aikanaan yhdessä. Vastaajat kertoivat, että olisi hienoa tuntea toisia vapaaehtoisia enemmän, näin saisi mm. vertaistukea vapaaehtoisena toimimiseen ja se voisi myös luoda lisää yhteistyötä ja näin ollen synnyttää uusia toimintatapoja ja ideoita.

”Olisi kiva tietää mitä muut tekee ja missä tehtävissä toimii.”

Yhdessä tekeminen ei haastateltavien mukaan tarvitsisi olla mitään kovin erityistä, vaikka kävelylenkki yhdessä antaa mahdollisuuden tutustua toisiin. Vapaaehtoiset kertoivat että jos toisia vapaaehtoisia tuntisi enemmän loisi se Liisaan lisää yhteisöllisyyttä ja avoimuutta, sekä vähentäisi ns. pienien ”kuppikuntien” syntymistä. Vastaajat myös uskoivat, että viettäisivät enemmän aikaa Liisassa, jos tuntisivat paremmin muita vapaaehtoisia. Lisäksi heitettiin ilmaan ehdotus parityöskentelystä, varsinkin ystävänä toimivat voisivat tästä hyötyä.

”... voitaisiin toimia ystävätyöparina. Voisi olla kaksikin asiakasta ja niissä vois käydä vuoron perään ja välillä yhdessä. Tulis vaihtuvuutta ja ei jäis yksin asiakkaan ongelmien kanssa.”

Vastauksien perusteella kaivattiin lisää koulutuksia, mm. mielenterveyskuntoutujien kanssa toimimisesta ollaan kiinnostuneita. Lisäksi ystävänä toimivat toivoivat luento-

ja asiakkailla olevista sairauksista. Kun asiakkaan sairautta ymmärtää on helpompi toimia asiakkaan kanssa.

”Lisää tietoa sairauksista, lisää ymmärrystä asiakasta kohti.”

Liisan uusista tiloista myös tuli palautetta. Tiloja ei koettu kovin viihtyisiksi, vaan tilat jakavat porukkaa. Kahvilasta pidettiin, mutta vastaajia harmitti se, että se on enemmän läpikulkupaikka kuin paikka jossa viihtyisi pidempään. Tosin kaikki tiloista puhuneet olivat sitä mieltä, että tiloille ei voi mitään, vaan niillä mennään mitä on.

8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA ETIIKKA

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa tutkimuksen aihe, miten aineisto on kerätty ja miksi, sekä miten aineistoa on käsitelty. Aineiston keräys menetelmä vaikuttaa myös luotettavuuteen, kuinka tarkasti tutkimusaiheesta saadaan tietoa. Myös tutkimukseen osallistuvilla on merkitystä luotettavuuteen, mm. asiantuntijuus aiheeseen liittyen lisää vastausten luotettavuutta. Luotettavuuteen vaikuttaa myös aineiston analyysimenetelmä ja aineistosta tehdyt johtopäätökset. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141.)

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksen eettisiä periaatteita kunnioittaen. Tutkimukseen osallistuneet saivat vapaaehtoisesti osallistua haastatteluun ja heille kerrottiin tarkasti opinnäytetyöntarkoitus ja tutkimuksen periaatteet. Lisäksi kerrottiin, että haastattelut käsitellään luottamuksellisesti ja haastattelija on ainoa, joka haastattelut kuuntelee ja niitä käsittelee. Tuloksia käytetään niin, että haastateltavaa ei niistä tunnista. Haasteltaville kerrottiin myös miten tutkimusaineisto hävitetään asiaan kuuluvalla tavalla analysoinnin jälkeen (Kajaanin ammattikorkeakoulun www-sivut 2012.)

Tämän opinnäytetyön aihe rajattiin yhdessä vapaaehtoistoiminnan ohjaajan kanssa, sekä valittiin aiheeseen sopiva aineistonkeruu menetelmä. Tutkimuslupa myönnettiin marraskuussa 2012. Aineisto kerättiin teemahaastattelua käyttäen, tavaksi valittiin

teemahaastattelu, koska se mahdollistaa laajempien vastausten saamisen tutkimusky- symykseen. Kaikki haastattelut nauhoitettiin, joten aineisto pysyi koko analysoinnin aikana samana, eikä päässyt muuttumaan matkalla. Haastateltavat oli valittu vapaaehtoistoiminnan ohjaajan toimesta niin että kaikilla oli kokemusta vapaaehtoistyöstä ja Liisassa toimimisesta, mutta kaikilla haastateltavilla oli erilainen tausta vapaaeh- toisena ja he toimivat erilaisissa tehtävissä. Näin saatiin vastauksia laajemmassa skaalassa eri tilanteessa olevilta vapaaehtoistyöntekijöiltä, koskien työn aihetta eli vapaaehtoisten hyvinvointia Liisassa.

Aineisto analysoitiin tammi- helmikuussa 2013 aineistolähtöistä sisällönanalyysiä käyttäen. Haastattelujen läpikäymiseen käytettiin paljon aikaa ja niitä kuunneltiin useampaan otteeseen, jotta puhtaaksikirjoittamisen lisäksi aineiston sisäisti parem- min ja näin ollen tuloksia kirjoittaessa aineisto ei muuttunut. Haastattelun tulokset ovat vain otos työn aiheeseen liittyen, sillä opinnäytetyötä varten haastateltiin vain kymmentä vapaaehtois-työntekijää. Vastaukset antavat kuitenkin suuntaa vapaaeh- toisten hyvinvoinnista. Lisäksi vastaukset olivat hyvin samankaltaisia kuin teo- riaosassa. Haastateltavia vapaaehtoistyöntekijöitä oli informoitu kirjeitse, mitä haas- tattelu koskee, näin ollen haastateltavat olivat saaneet miettiä jo valmiiksi aiheeseen liittyviä asioita. Luotettavuutta olisi voinut vielä lisätä sillä, että teemahaastattelun rungon olisi lähettänyt haastateltaville, näin he olisivat voineet valmistautua haastat- teluun paremmin ja vastaukset olisivat voineet olla entistä laajempia.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen perusteella vapaaehtoiset kokevat nykyisen hyvinvointinsa hyväksi. Vapaaehtoistyö tuo heille sisältöä elämään ja arkeen mieluista tekemistä. Vapaaeh- toistyötä ei koettu kuormittavaksi, sillä itse saa vaikuttaa hyvin paljon siihen millais- ta vapaaehtoistyötä tekee ja missä tehtävissä toimii. Vapaaehtoisen henkilökohtaisen elämäntilanne vaikuttaa hyvinvointiin, lisäksi oman perheen tuki ja kannustus. Va- papaaehtoistyö ei tutkimuksen mukaan vaikuta suuresti vapaa-aikaan. Vapaaehtois-

työntekijä itse suunnittelee mitä työtä tekee ja koska. Toisinaan vapaaehtoisen asiakkaan ongelmat voivat painaa vapaaehtoista vielä kotonakin.

Tutkimuksen mukaan vapaaehtoisen tehtävillä on merkitystä vapaaehtoisen hyvinvointiin, motivaatioon ja jaksamiseen. Kun vapaaehtoinen pääsee tekemään sellaista, josta on kiinnostunut ja mahdollisesti käyttää omaa aikaisempaa osaamista avuksi, niin viihtyy hän paremmin vapaaehtoisena. Tulos vastaa hyvin teorian lähteitä ja tukee Halosen, Karreisen ja Tennilän tekstejä. Oma ammatti ja koulutustausta voi myös ohjata vapaaehtoista tietynlaisiin tehtäviin. Kun vapaaehtoinen pääsee mieluisaan tehtävään, jaksaa hän myös panostaa työskentelyyn enemmän ja lisäksi voi syntyä uusia toimintatapoja (Halonen, Karreinen & Tennilä, 2010, 42–46).

Asiakkaat voivat tutkimuksen mukaan vaikuttaa vapaaehtoisten hyvinvointiin niin negatiivisesti kuin positiivisestikin. Vapaaehtoistyöntekijä saa palautetta suoraan asiakkaalta. Kuormittavaa on, jos asiakas ei ole kiinnostunut toimimaan vapaaehtoisen kanssa eikä halua tämän apua. Näitä tilanteita tulee kun asiakkaan omainen on järjestänyt vapaaehtoisen avuksi, vapaaehtoisten mukaan tarpeen tulisikin lähteä asiakkaalta itseltään. Ketään ei ole tarkoitus pakottaa toimimaan vapaaehtoisen kanssa. Hyvät asiakassuhteet voivat kestää vuosiakin ja vapaaehtoisena toimiminen voi muuttua aidoksi ystävyysuhteeksi.

Tutkimuksen mukaan työilmapiiri voi pahimmillaan laskea motivaatiota ja saada jopa vapaaehtoisen lopettamaan vapaaehtoisena toimimisen. Pienet asiat pitävät yllä hyvää työilmapiiriä. Haastattelun mukaan palaute ohjaa vapaaehtoisen toimintaa. Palaute olisi hyvä saada suoraan. Vapaaehtoisille on vaikeaa antaa henkilökohtaista palautetta, kun usein vapaaehtoinen työskentelee yksin, mutta myös yhteinen yleinen palaute koettiin tärkeäksi. Halosen ym. mukaan vapaaehtoisen saama palaute tukee vapaaehtoisen kehitystä vapaaehtoistyöntekijänä, vapaaehtoisjärjestössä on kuitenkin haastattelujen mukaan vaikeaa saada henkilökohtaista palautetta. Vapaaehtoinen voi saada palautetta asiakkaalta, muilta vapaaehtoisilta ja mm. järjestöltä. Haastatteluissa selvisi että ohjaus vapaaehtoisten tehtäviin varsinkin vapaaehtoisuran alussa vaikutti hyvinvointiin. Myös tuki jota vapaaehtoinen saa järjestöltä ja muilta vapaaehtoisilta on tärkeää, kun tietää, että ei tarvitse jäädä mieltä askarruttavien asioiden kanssa yksin.

Tutkimuksen mukaan Liisassa huolehditaan hyvin vapaaehtoisten hyvinvoinnista. Liisassa järjestetään virkistystilaisuuksia ja – retkiä muutamia kertoja vuodessa, lisäksi on erilaisia tapahtumia ja juhlia kuten joulu- ja kevätjuhla. Tutkimuksen mukaan Liisassa ei palkita ketään, vaan kaikkia muistetaan mm. yhteisillä retkillä. Koulutuksia Liisassa on, mutta haasteltavien mukaan niitä voisi olla enemmän. Vanhat työntekijät ja uudet vapaaehtoiset ovat samalla viivalla. Uudet tulokkaat otetaan pääsääntöisesti hyvin vastaan. Pitkään mukana olleet toimivat toisinaan uusien perehdyttäjinä, mutta varsinaista mentorointia haastateltavien mukaan Liisassa ei ole. Liisassa muistetaan vapaaehtoisia sähköpostiin tulevalla kirjeellä, jossa on vapaaehtoisten tulevaa ohjelmaa ja lopuksi aina kiitokset, lisäksi myös Satakunnan kansassa on ilmoitus viikoittain ilmoitus Liisan toiminnasta.

Tutkimuksen mukaan Liisassa on helppo lähestyä johtoasemassa olevia ja heille voi antaa palautetta niin, että palautteeseen tartutaan. Lisäksi Liisassa on kahvila, jossa voi hengähtää ja tavata muita vapaaehtoisia. Haastattelujen perusteella Liisassa kaivattaisiin lisää koulutuksia, varsinkin koskien erilaisia sairauksia, joita Liisan asiakkailla on. Vapaaehtoiset haluaisivat myös lisää yhteistä toimintaa vapaaehtoisten kesken vapaa-ajalla. Sekä toivoisivat, että tuntisivat paremmin muita Liisassa toimivia vapaaehtoisia. Tutkimuksen tuloksia voidaan pitää vain suuntaa antavina, sillä tutkimukseen haastateltiin vain kymmentä vapaaehtoistyöntekijää, joka on vain pieni joukko Liisan kaikista vapaaehtoisista.

Kun haastattelujen tuloksia verrataan opinnäytetyön teoriaan, voidaan huomata, että teorian asiat nousivat esiin haastateltavien vastuksissa. Tulokset vastasivat hyvin teoriaa, mutta teorian ja haastattelujen tulosten välillä oli myös eroja. Teoriassa käsiteltiin työnohjauksen merkitystä vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointiin. Työnohjauksen kuvattiin olevan tärkeää, kun taas haastateltavat kertoivat että sitä ei Liisassa ole, eikä sille varsinaisesti ole tarvettakaan. Myöskään riskien arviointi ei noussut haastatteluissa esille, johtuen todennäköisesti siitä, että se ei ole vapaaehtoisille tuttu käytäntö.

10 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää vapaaehtoistoiminnan keskus Liisan vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointia. Tuloksina saatiin, että vapaaehtoistyöntekijät kokivat hyvinvointinsa hyväksi ja Liisassa huolehditaan monin eri tavoin vapaaehtoistyöntekijöistä. Lisäksi selvisi, että koulutuksille olisi kysyntää, sekä vapaaehtoiset haluaisivat tuntea toisensa paremmin. Vapaaehtoisten koulutuksiin, varsinkin koskien sairauksia voisi Liisa pyytää esim. sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita pitämään luentoja. Tämä voisi tukea myös opiskelijoiden opintosuunnitelmaa, johon kuuluu ohjaus ja opetus, joten hyöty olisi molemmiin puoleen. Opiskelijoiden pitämät luennot eivät myöskään kustantaisi Liisalle mitään. Liisassa voitaisiin kerätä lista aiheista, joista vapaaehtoiset haluaisivat kuulla luennon. Vapaaehtoisten yhteisöllisyyttä voisi lisätä tarjoamalla mahdollisuuksia toimia enemmän yhdessä vapaaehtoistöiden ulkopuolella muissa kuin vapaaehtoistöissä. Erilaiset ulkoilut yhdessä, kuten sauvakävelylenkit voisivat tarjota mahdollisuuden tutustua muihin vapaaehtoisiihin. Lenkistä voisi olla vaikka ilmoitus vapaaehtoisten saamassa sähköpostiviestissä. Vastaukset ovat kerätty vain kymmeneltä vapaaehtoiselta, joten tutkimuksen tuloksia ei voida suoraan yleistää.

Aihe opinnäytetyöhön tuli ohjaajan Tapio Myllymaan kautta, joka tiesi että vapaaehtoistoiminnan keskus Liisalla olisi tarvetta opinnäytetyölle koskien vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointia. Aihe otettiin mielenkiinnolla vastaan keväällä 2012. Aihe-seminaarin pidettiin helmikuussa 2012. Opinnäytetyön teoriaosuus kerättiin ja kirjoitettiin heinä- ja elokuussa 2012 ja suunnitteluseminaari pidettiin lokakuussa 2012. Tutkimuslupa myönnettiin työlle marraskuussa ja haastattelut suoritettiin saman kuun aikana 2012. Haastatteluista kerätty aineisto analysoitiin tammi- ja helmikuun aikana 2013. Raportointiseminaari pidettiin toukokuussa 2013.

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoista ja yhteistyö työtilaajan kanssa sujui hyvin. Ongelmia tuotti työntekijälle aikataulu, josta jäätin jälkeen henkilökohtaisten syiden takia. Haastatteluista oli mukava tehdä ja haastateltavien kanssa keskustelu oli erittäin luontevaa ja mielekästä. Oli hienoa huomata kuinka aitoja ja välittäviä ihmisiä työskentelee Liisassa. Kaikki vapaaehtoistyöntekijät tekevät arvokasta työtä, oli

se sitten ystävänä toimimista tai vanhuksille lukemista. Toivottavasti työstä on hyötyä Liisassa, kun suunnitellaan vapaaehtoisten hyvinvoinnin parantamista. Opinnäytetyö toimitetaan vapaaehtoistoiminnan keskus Liisaan.

LÄHTEET

Ala-Risku, M. 1997. Teoksessa Riskien arviointi vapaaehtoistyössä. Helsinki: SMS-tuotanto, 11, 34, 36, 40-41.

Halonen, M. Karreinen, L. & Tennilä, M. 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä sivistysliitto, 34-40, 42-46, 51-56, 79-80, 82-83.

Hurtig, R. 2012. Ajattelen maapallonlaajuisesti. Kirkon Ulkomaanavun vapaaehtoisten motivaatio ja uskonnollisuus. Pro-gradu-tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Teologian osasto. Viitattu 21.9.2012. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120556/urn_nbn_fi_uef-20120556.pdf

Ikäinstituutin www-sivut. Viitattu 20.9.2012.
<http://www.vapaaehtoiseksiseniorina.fi/tutkimusta/tutkimuskatsaukset>

Itä-Suomen yliopiston www-sivut. Viitattu 20.9.2012.
http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120556/urn_nbn_fi_uef-20120556.pdf

Kajaanin ammattikorkeakoulun www-sivut. Viitattu 11.9.2012.
<http://www.kajak.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Etusivu>

Kajaanin ammattikorkeakoulun opinnäytetyö pankki www-sivut. Viitattu 3.2.2013.
<http://193.167.122.14/Opari/ontTukiEettisyys.aspx>

Keskinen, S. Turun yliopisto. & Täydennyskoulutuskeskus. 2008. Työnohjaus: mitä, missä, milloin?. Turku: Painosalama.

Koskinen A. & Koskinen T. 2010. Kokemuksia vapaaehtoistoiminnasta ja sen merkityksestä omaishoitajan jaksamiseen. AMK-opinnäytetyö: Satakunnan ammattikorkeakoulu Porin yksikkö.

Malm S. 2011. Vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistyön työnohjauksen malli Kuopion nuorisopalveluissa. Näkökulmia vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointiin ja koulutukseen. AMK-opinnäytetyö: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Malo, T. Markkanen, H. & Ranne, K. 2011. Työnohjaus - ryhmien ja organisaatioiden kehittämisen välineenä. Tampere: Tammerprint.

Mannerheimin lastensuojeluliiton Lahden yhdistyksen www-sivut. Viitattu 15.9.2012. <http://www.mll-laht.fi/files/93241259328288VAPAAEHTOISTENJAKSAMISESTAHUOLEHTIMINEN.pdf.pdf>

Metropolia ammattikorkeakoulun www-sivut. Viitattu 20.9.2012.
<http://users.evtek.fi/~heikkis/Henkilostojohtaminen/Motivaatio.pdf>

Mielenterveystyön tukena keskusliitto ry:n www-sivut. Viitattu 13.9.2012.
http://www.omaisten.org/index.php?option=com_content&view=article&id=249&Itemid=

Myllymaa, T. & Porkka, S-T. 2009. Muutos ja pysyvyys vapaaehtoistyössä: 2003-2007. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme: Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere: Tammer-paino Oy, 13-14, 117-119, 128-130.

Nikula, T. 2010. Mitä kuuluu?: Puhumalla paras - ohjaajan opas. Helsinki: Multi-print.

Piispanen, R. 2010. Työnohjauksen ABC. Helsinki: Tmi Ritva Piispanen.

Porkka, S-T. 2005. Vapaaehtoistyön työnohjauksen järjestäminen: opas yhdistyksille. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.

Porkka, S-T. 2009. Työnohjaamisen taito : oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.

Porin kaupungin www-sivut. Viitattu 10.9.2012.
<http://www.pori.fi/perusturva/vapaaehtoistoiminta.html>

Satakunnan ammattikorkeakoulun Moodle-sovelluksen opiskelumateriaali. Viitattu 11.9.2012.
<https://moodle19.samk.fi/moodle19/mod/resource/view.php?id=46786>

Sivistys www-sivut. Viitattu 13.9.2012
http://www.sivistys.net/uutiset/koulutus_parantaa_vapaaehtoistoimintaa_.html

Suomen evankelisluterisen kirkon www-sivut. Viitattu 13.9.2012.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2BBF6C>

Suomen evankelisluterisen kirkon www-sivut. Viitattu 15.9.2012.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2BD587>

Sorvari, P. 2006. ”Miltä susta tuntuu ko menet antamaa apua?” SPR:n vapaaehtoistyöntekijän tunnekokemuksia auttamistilanteissa. AMK-opinnäytetyö: Satakunnan ammattikorkeakoulu Rauman yksikkö.

Tampereen teknillisen yliopiston www-sivut. Viitattu 28.10.2012.
<http://www.tut.fi/verne/tutkimusmenetelmat/tiedon-analysointi/>

Tietoisuuden valo www-sivut. Viitattu 13.9.2012.
<http://tietoisuudenvalo.ota.fi/maslowin-tarvehierarkia-ja-jalo-totuus-karsimyksen-lakkaamiseen-johtavasta-tiestä>

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vakkhoitajat www-sivu. Viitattu 20.9.2012.

<http://vakkhoitajat.wikispaces.com/Hyvinvointi>

Valtari, J. 2012. Vapaaehtoistyöntekijöiden koulutus, sitouttaminen ja motivointi. AMK-opinnäytetyö: Metropolia ammattikorkeakoulu.

Vapaaehtoisen hyvinvointityön keskus www-sivut. Viitattu 15.9.2012.

<http://www.talkoorengas.fi/toiminta/vapaaehtoistoiminta.html>

Vapaan sivistystön yhteisöjärjestön www-sivut. Viitattu 25.5.2013.

<http://www.vsy.fi/opinto/kansalaisopinnot/index.php?k=1146>

Williams, A. 2000. Visuaalinen toiminnallinen työnohjaus. Roolit, tavoitteet ja menetelmät. Tampere: Kirjatalo Resurssi, 122-123.

Yhteisökeskuksen www-sivut. Viitattu 23.8.2012.

<http://www.yhteisokeskus.net/wiki/LIISA>

TAUSTAKYSYMYKSET

- haastateltavan ikä
- kuinka kauan tehnyt vapaaehtoistyötä
- millaisissa tehtävissä toiminut

MITEN VAPAAEHTOINEN KOKEE NYKYISEN HYVINVOINTINSA VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÄNÄ?

- työn kuormittavuus
- vaikutus vapaa-aikaan

MITKÄ ASIAT VAIKUTTAVAT VAPAAEHTOISEN HYVINVOINTIIN?

- tehtävien merkitys
- asiakkaat
- työilmapiiri
- palaute
- ohjaus tehtäviin/tuki

MITEN LIISASSA HUOLEHDITAAN VAPAAEHTOISTEN HYVINVOINNISTA?

- virkistystilaisuudet
- palkitseminen
- koulutukset
- työntekijän huomioiminen → uudet tulokkaat ja pitkään mukana olleet
- työnohjaus

LIITE 2

MITEN HALUAISIT ITSE PARANTAA VAPAAEHTOISTEN HYVINVOINTIA?

Haastattelun analyysi

Alkuperäiset ilmaukset

saa hyvän mielen
antaa sisältöä elämään
vapaaehtoistyö tuo mielekästä tekemistä arkeen
oma yksityiselämä
antaa sisältöä elämään
kahnaukset
vie voimia jos sisäistä ristiriittaa
lisää tietoa asiakkaiden sairauksista
sieltä saa jotain itsekin
osaa sanoa ei
ei kuormittavaa
koskaan ei ole pakko
tunnistaa omat rajansa
ei ota liikaa itselleen hommia
elämän kokemus
tehtävien aikataulutus
huono omatunto
oma hyvinvointi, perhe ja koti
miten suunnittelee vapaa-aikansa
pystyy itse valitsemaan tehtäviä
töitä vie välillä kotiin
enemmän yhteistä tekemistä toiminnan ulkopuolella
jos tehtävä mielekäs on motivaatio korkeampi
tehtävät eivät raskaita
kuppikunnat pois
tehtävät oman kiinnostuksen ja taitojen mukaan edesauttavat jaksamista
voi hyödyntää vahvuuksiaan ja tietotaitoaan

saa itse valita mitä tekee
omat kiinnostuksen kohteet, oma tausta ja koulutus
asiakkailta saa välitöntä palautetta
mahdollisuus vaihtaa asiakkaita
palaute ja asenne vapaaehtoista kohtaan
vapaaehtoistoiminnan ymmärtäminen
ihmiset todella erilaisia, se on rikkaus
ei tarvitse ottaa kaikkea kuraa niskaan
ei saa ottaa itseensä
joskus jäävät mietityttämään
tarve tulisi lähteä asiakkaasta itseltään
tietopaketti asiakkaiden sairauksista
verkosto vapaaehtoisena toimimisen avuksi
itsestä kiinni kuin aktiivisesti haluaa tutustua
kokoontumiset
palaute ohjaa toimintaa ja on tärkeää
oltava ehdottoman rehellinen
enne ollut enemmän yhteisöllisyyttä, nyt touhutaan enemmän yksin
Liisan julkaisut, joissa aina kiitokset
yhteistä palautetta saa
suoraa ja henkilökohtaista palautetta saa hyvin harvoin
paras palaute tulee vertaisiltasi
tärkeää saada tukea ja kannustusta tekemisistä
säännölliset palaverit
vertaisryhmä
aina mahdollisuus puhua ongelmista
mahdollisuus tavata muita vapaaehtoisia
ilmapiiri
on matkoja ja retkiä
järjestetään paljon yhteistä toimintaa
ulkoretket ja yhdessäolo tärkeitä
vertaistukea voisi olla enemmän
kaikki samalla viivalla
koulutuksia on jos on kiinnostunut

työnohjausta ei ole
mahdollisuus kehittää ja keksiä uutta toimintaa
kaikkia huomioidaan saman verran
heti mielekkäisiin hommiin
vanhat ja uudet voisivat tehdä enemmän yhdessä
mentorointia jonkun verran
kahvila
voi antaa palautetta
paikka johon tulla
johtoaseman kanssa ollaan samalla viivalla
olla kiinnostuneita vapaaehtoisista
enemmän vapaaehtoiset yhdessä
yhteisiä palavereja ja virkistystilaisuuksia voisi olla enemmän
parityöskentely ystäväpalvelussa

Alateemat

Vapaaehtoisten hyvinvointi

1. Henkilökohtainen hyvinvointi

- antaa sisältöä elämään
- vapaaehtoistyö tuo mielekästä tekemistä arkeen
- saa hyvän mielen
- osaa sanoa ei
- ei kuormittavaa
- tunnistaa omat rajansa
- huono omatunto
- töitä vie välillä kotiin
- tehtävien aikataulutus
- ei tarvitse ottaa kaikkea kuraa niskaan
- ei saa ottaa itseensä
- joskus jäävät mietityttämään
- oltava ehdottoman rehellinen
- mahdollisuus tavata muita vapaaehtoisia

2. Vaikuttavat tekijät

- oma yksityiselämä
- kahnaukset
- vie voimia jos sisäistä ristiriittaa
- ei ota liikaa itselleen hommia
- elämän kokemus
- oma hyvinvointi, perhe ja koti
- jos tehtävä mielekäs on motivaatio korkeampi
- tehtävät oman kiinnostuksen ja taitojen mukaan edesauttavat jaksamista
- omat kiinnostuksen kohteet, oma tausta ja koulutus
- palaute ja asenne vapaaehtoista kohtaan
- vapaaehtoistoiminnan ymmärtäminen
- ihmiset todella erilaisia, se on rikkaus
- palaute ohjaa toimintaa ja on tärkeää
- paras palaute tulee vertaisiltasi
- tärkeää saada tukea ja kannustusta tekemisistä
- ilmapiiri
- ulkoretket ja yhdessäolo tärkeitä
- heti mielekkäisiin hommiin
- kaikkia huomioidaan saman verran

3. Liisassa

- sieltä saa jotain itsekin
- koskaan ei ole pakko
- pystyy itse valitsemaan tehtäviä
- tehtävät eivät raskaita
- voi hyödyntää vahvuuksiaan ja tietotaitoaan
- saa itse valita mitä tekee
- asiakkailta saa välitöntä palautetta
- mahdollisuus vaihtaa asiakkaita
- itsestä kiinni kuin aktiivisesti haluaa tutustua

- kokoontumiset
- Liisan julkaisut, joissa aina kiitokset
- yhteistä palautetta saa
- suoraa ja henkilökohtaista palautetta saa hyvin harvoin
- säännölliset palaverit
- vertaisryhmä
- aina mahdollisuus puhua ongelmista
- on matkoja ja retkiä
- järjestetään paljon yhteistä toimintaa
- kaikki samalla viivalla
- koulutuksia on jos on kiinnostunut
- työnohjausta ei ole
- mahdollisuus kehittää ja keksiä uutta toimintaa
- mentorointia jonkun verran
- kahvila
- voi antaa palautetta
- paikka johon tulla
- johtoaseman kanssa ollaan samalla viivalla
- ollaan kiinnostuneita vapaaehtoisista
- enne ollut enemmän yhteisöllisyyttä, nyt touhutaan enemmän yksin

4. Kehittämisehdotuksia

- tarve tulisi lähteä asiakkaasta itseltään
- tietopaketti asiakkaiden sairauksista
- verkosto vapaaehtoisena toimimisen avuksi
- vanhat ja uudet voisivat tehdä enemmän yhdessä
- enemmän vapaaehtoiset yhdessä
- yhteisiä palavereja ja virkistystilaisuuksia voisi olla enemmän
- parityöskentely ystäväpalvelussa
- enemmän yhteistä tekemistä toiminnan ulkopuolella
- vertaistukea voisi olla enemmän
- lisää tietoa asiakkaiden sairauksista

- kuppikunnat pois

Suorat lainaukset:

"Se antaa sisältöä elämään ja saan hyvän mielen siitä, että voin tehdä jotain järkevää."

"Vapaaehtoistyö tuo mielekästä tekemistä arkeen."

"Oma perhe ja sieltä tuleva tuki ovat tärkeitä."

"Tärkeimmät hyvinvointiin vaikuttavat ovat perhe ja koti."

"Se on itestä kiinni miten suunnittelee vapaa-aikansa."

"Täytyy osata sanoa ei ja suunnitella."

"Töitä vie välillä kotiin. Kun yrittää auttaa keventää asiakkaan huolia, esimerkiksi auttaa hankinnoissa, ni se on välillä raskasta."

"Omat kiinnostuksen kohteet ja oma tausta ja koulutus vaikuttavat millaisiin tehtäviin hakeutuu. Jos pääsee näitä hyödyntämään jaksaa paremmin."

"Kun tehtävät on oman kiinnostuksen ja taitojen mukaan edesauttaa se jaksamista."

"Hyvä palaute asiakkaalta lämmittää."

"Palaute ohjaa toimintaa ja on tärkeää."

"... palaute ei ole se, jonka takia tehdään vapaaehtoistyötä, vaan se yhdessä olo ja tekeminen."

"Se että kuulet muualta suuren joukon laidalta, että työtäsi arvostetaan ja kaivataan antaa voimia suunniteluun ja valmisteluun."

"On tärkeää että asiakas on innostunut ja kiinnostunut vapaaehtoisen kanssa toimimisesta."

"Työilmapiiri vaikuttaa paljon, tunnelman aistii heti. Jos olisi huono työilmapiiri, olisin jo lopettanut."

"Ulkoretket ja yhdessäolo ovat tärkeitä ja niitä voisi olla enemmän."

"Koulutuksia on, kunhan tuodaan ilmi mitä halutaan ja tarvitaan."

"Uuden tulokkaan ohjaamisella tehtävään on hirveästi merkitystä. Miten saada ihminen joka on intoa täynnä ns. oikealle vapaaehtoisen polulle, jossa pääsisi heti kiinni mielekkäisiin hommiin."

"Mentorointia on jonkun verran, voisi hyödyntää enemmänkin."

"Mentorointia ei ole. Voisi olla hyvä käydä alussa konkarin mukana."

”Vaikeaa ottaa uusi jäsen mukaan ryhmän toimintaan. Vaatii voimavaroja ja halua auttaa uudet mukaan toimintaan.”

”Olisi kiva tietää mitä muut tekee ja missä tehtävissä toimii.”

”... voitaisiin toimia ystävätyöparina. Voisi olla kaksikin asiakasta ja niissä vois käydä vuoron perään ja välillä yhdessä. Tulis vaihtuvuutta ja ei jäis yksin asiakkaan ongelmien kanssa.”

”Lisää tietoa sairauksista, lisäisi ymmärrystä asiakasta kohti.”

LIITE 3



PORIN KAUPUNKI
Perusturva / Vanhuspalvelut

Vanhuspalveluiden johtaja

Tutkimuslupa

Päätöspöytäkirja
§ 55/2012

Päätöspvm
9.11.2012

ASIA: TUTKIMUSLUPA

ESITYS: Satakunnan ammattikorkeakoulun (SAMK, hoitotyön koulutusohjelma) opiskelija Monika Manninen pyytää lupaa opinnäytetyölleen, jonka aiheena on vapaaehtoistoimintakeskus Liisan vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointi.

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, miten vapaaehtoistoimintakeskus Liisan vapaaehtoistyöntekijät kokevat vapaaehtoisten hyvinvoinnin ja mitkä asiat hyvinvointiin vaikuttavat sekä miten hyvinvointia voisi parantaa.

Aineisto kerätään syksyllä 2012 teemahaastatteluina.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii lehtori Tapio Myllymaa.

Valmis opinnäytetyö pyydetään toimittamaan vanhuspalveluiden johtaja Pirjo Rehulalle, Maantiekatu 31, 28120 PORI.

Vanhuspalveluiden päällikkö Tarja Hagback esittää, että tutkimuslupa myönnetään.

PÄÄTÖS: Myönnetään tutkimuslupa.

ALLEKIRJOITUS:

Pirjo Rehula
Vanhuspalveluiden johtaja

TIEDOKSI:



SAMK / Sopimus opinnäytetyön tekemisestä

Opinnäytetyön tekijä: Monika Manninen

Opiskelijanumero: 0901458

Aloitusryhmä: HT09P2/B

Koulutusohjelma: Hoitotyön koulutusohjelma

Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite:

Tapio Myllymaa 044-7103737

tapio.myllymaa@samk.fi Maamiehenkatu 10 28500 Pori

Toimeksiantaja, yhteys henkilön nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite:

Merja Majalahti 044-7016640

merja.majalahti@pori.fi

Opinnäytetyön nimi: Vapaaehtoistoimintakeskus Liisan vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointi

Työn etenemisaikataulu:

Työstä on pidetty aihe- ja suunnitteluseminaari hyväksytty. Vapaaehtoisten haastattelut olisi tarkoitus pitää marraskuussa. Työ valmistuu juolukuun aikana.

Tarkempi selvitys on sopimuksen liitteenä olevassa hyväksytyssä tutkimus-/projektisuunnitelmassa.

Vakuutukset. Jos opinnäytetyö tehdään kokonaan tai osittain työsuhteessa palkkaa vastaan, niin toimeksiantajan on laadittava asianmukainen kirjallinen työsuhteesta. Työnantaja huolehtii lainmukaisista vakuutuksista, sillä ammattikorkeakoulun vakuutukset eivät kata työsuhteesta tehtävän opinnäytetyön tekijää.

Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen. Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (ml. Aineiston hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opiskelija keskenään. Pääsääntöisesti Satakunnan ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.

Oikeudet opinnäytetyön tuloksiin. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.

Immateriaalioikeudet. Tekijänoikeus ja muut immateriaalioikeudet opinnäytetyöhön kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Opinnäytetyön tekijä ja toimeksiantaja sopivat erikseen, missä laajuudessa tekijänoikeus tai muut immateriaalioikeudet siirtyvät toimeksiantajalle.

Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu. Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Ammattikorkeakoulu vastaa työn ohjauksesta, seurannasta ja työn riittävästä laadustasosta. Ammattikorkeakoulu ei ole taloudellisesti vastuussa työn tuloksista tai aikataulusta. Opinnäytetyön tekijä ei vastaa toimeksiantajalle vahingosta, joka toimeksiantajalle syntyy opinnäytetyön viivästyttämisestä, ellei erikseen toisin sovita. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta. Opiskelija sitoutuu palauttamaan toimeksiantajalle työn aikana saamansa luottamuksellisen aineiston, kun opinnäytetyö on valmistunut, tai kun osapuolet yhdessä toteavat, että yhteistyöedellytyksiä opinnäytetyön loppuun saattamiseksi ei ole.

Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus. Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muuta julkisuuslaissa salassa pidettäväksi määrättyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn taustaineistoon. Opinnäytetyö tai sen osia voidaan julkaista myös internetissä sopimalla niistä erikseen. Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja ja opettaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisemia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.

Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla osapuolten kesken. Mikäli asiasta ei päästä sopimukseen, erimielisyydet ratkaistaan Satakunnan käräjäoikeudessa.

Tätä sopimusta on laadittu kappaleita, yksi kullekin osapuolelle.

Satakunnan ammattikorkeakoululla on oikeus käyttää yhteistyöhanketta referenssinä ammattikorkeakoulun työelämäyhteyksistä, mukaan lukien SAMKin yhteistyötietokanta, johon voi tehdä hakuja internetissä. Opinnäytetyöstä

näkyvät otsikko, organisaatio ja organisaation yhteyshenkilö. Hanketta voidaan lisäksi hyödyntää ammatillisen korkeakoulutuksen tavoitteita edistävästi esim. opetusmateriaalina tai -metodina edellyttäen, ettei hankkeeseen sisältyneiden tietojen luottamuksellisuutta vaaranneta.

Päiväys: 31.10.2012

Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus, nimike ja nimen selvennys:



JARMO RÖNKÄ
VIRKALIAIKALUOTTAMUS

Koulutusjohtajan/Toimialajohtajan allekirjoitus ja nimen selvennys:



Eeva-Liisa Moring
Terveystieteiden osasto

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus:

Monika Manninen